

### Handlungsbedingungen und Handlungswissen beim Berufseinstieg: eine berufsbiographische Kontextanalyse (am Beispiel junger Bankkaufleute)

Bogun, Roland

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Arbeitspapier / working paper

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bogun, R. (1993). *Handlungsbedingungen und Handlungswissen beim Berufseinstieg: eine berufsbiographische Kontextanalyse (am Beispiel junger Bankkaufleute)*. (Arbeitspapier / Sfb 186, 23). Bremen: Universität Bremen, SFB 186 Statuspassagen und Risikolagen im Lebensverlauf. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-57240>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

#### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

**Handlungsbedingungen und  
Handlungswissen beim Berufseinstieg  
Eine berufsbiographische  
Kontextanalyse**  
(am Beispiel junger Bankkaufleute)

von  
Roland Bogun \*

Arbeitspapier Nr. 23

\* Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Teilprojekt A1:  
Differenzierungsprozesse von Berufsbiographien bei der  
Integration in das Beschäftigungssystem (Statuspassagen  
an der "zweiten Schwelle" II)  
(Leiter: Prof. Dr. W.R. Heinz)

Herausgeber:  
Der Vorstand des Sonderforschungsbereich 186  
Bremen 1993

## Vorwort

Für das Verständnis berufsbiographischer Verläufe und Handlungsweisen ist die Kenntnis der strukturellen Rahmenbedingungen und Kontexte, innerhalb derer sie sich vollziehen, unverzichtbar. Welche Strukturmerkmale und Kontextbedingungen allerdings als zentrale Bestimmungsgrößen in Berufsbiographien eingehen und in welchem Verhältnis sie zu den biographischen Leistungen der Akteure selbst stehen, muß insbesondere seit der Debatte über die sogenannte "Individualisierungsthese" als weitgehend ungesichert gelten. Auf das Verhältnis von sozial strukturierten Handlungskontexten zu berufsbiographischen Verläufen, institutionellen Steuerungspraktiken und individuellen Gestaltungsleistungen richten sich zentrale theoretische und empirische Fragestellungen des Sfb 186.

Wie berufsbiographische Kontexte im Teilprojekt A1 "Differenzierungsprozesse von Berufsbiographien bei der Integration in das Beschäftigungssystem (Statuspassagen an der zweiten Schwelle II)" konzeptionell gefaßt und empirisch untersucht werden, ist das Thema des vorliegenden Beitrags. In dem Projekt werden vor dem Hintergrund des Strukturwandels im Ausbildungs- und Beschäftigungssystem die Bildungs- und Berufsverläufe junger Fachkräfte sowie ihre Aspirationen, Handlungsweisen und Bilanzierungsprozesse im Rahmen berufsspezifischer Kontextbedingungen untersucht.

Nach einigen einführenden Anmerkungen zu grundsätzlichen Problemen kontextbezogener Analysen wird der Kontextbegriff mit Bezug auf die zentralen Konzepte "Statuspassagen" und "Risikolagen" des Sfb 186 eingegrenzt und in seinen zentralen Dimensionen umrissen. Am Beispiel des Berufs Bankkaufmann/-frau werden erste Ergebnisse präsentiert und anhand einer biographischen Einzelfallanalyse Bezüge und Verknüpfungsmöglichkeiten zwischen kontextbezogener und biographischer Analyse aufgezeigt.

An diesem konkreten Beispiel kann plastisch nachvollzogen werden, wie berufsspezifische Rahmenbedingungen gleichermaßen in berufsbiographische Orientierungen und Handlungsweisen eingreifen wie auch von den Akteuren selbst genutzt werden können.

Prof. Dr. Walter R. Heinz  
Sprecher des Sfb 186

## **Inhalt:**

### **Vorbemerkung**

1.	Problemstellung: Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit und kontextspezifische Handlungsbedingungen	1
2.	Das Konzept der berufsspezifischen Kontextprofile: Ansatz und Methode	3
3.	Berufsspezifisches Kontextprofil "Bankkaufleute"	14
4.	Fallanalyse eines Bremer Bankkaufmanns: Berufsbiographische Konsolidierung durch Kontextveränderung	24
5.	Fazit	33

## Vorbemerkung

Dieser Beitrag entstand im Rahmen des Teilprojekts A 1 "Differenzierungsprozesse von Berufsbiographien bei der Integration in das Beschäftigungssystem (Statuspassagen an der 2. Schwelle II)" des Sfb 186<sup>1</sup>. Gegenstand des Projekts sind die Bildungs- und Berufsverläufe junger Fachkräfte, ihre subjektiven Verarbeitungsweisen und Handlungsstrategien sowie Steuerungs- und Selektionspraktiken der beteiligten Institutionen. In einer vergleichenden Längsschnittstudie wird seit 1989 der berufliche Werdegang junger Fachkräften aus sechs ausgewählten Berufen in zwei unterschiedlich strukturierten Arbeitsmarktreionen (Bremen und München) in einer statistischen Verlaufs- sowie einer biographischen Analyse untersucht. Eine dritte Analyseebene, aus der der vorliegende Beitrag hervorgegangen ist, befaßt sich mit den beruflichen Handlungsbedingungen der jungen Erwachsenen.

Zunächst werden zentrale Themen, offene Fragen und Probleme bei der Untersuchung von berufsbiographischem Handeln und den dafür relevanten Kontextbedingungen erläutert. Der 2. Abschnitt behandelt den begrifflichen Bezugsrahmen für die empirische Kontextanalyse und deren methodische Bearbeitung. Anschließend werden am Beispiel der von uns untersuchten Bankkaufleute erste Ergebnisse präsentiert. Anhand einer biographische Einzelfallanalyse werden schließlich exemplarisch Bezüge und Verknüpfungsmöglichkeiten zwischen kontextbezogener und biographischer Analyse aufgezeigt.

### 1. Problemstellung: Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit und kontextspezifische Handlungsbedingungen

Für die Analyse der Statuspassagen in die Erwerbstätigkeit ist die Einbeziehung der je spezifischen Kontexte, innerhalb derer sie sich vollziehen, in zweierlei Hinsicht von zentraler Bedeutung: In einer subjektorientierten Perspektive, in der die individuellen Gestaltungs- und Bewältigungsleistungen der biographischen Akteure im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen, markieren sie den Orientierungs- und Bezugsrahmen, auf den sich diese in ihren Plänen, Entscheidungen und Handlungen beziehen. In einer strukturbezogenen Sichtweise hingegen ist zu betonen, daß sich in den von den Akteuren realisierten Statuspassagen auch soziale Ungleichheitsstrukturen und Steuerungsprozesse gesellschaftlicher Institutionen reproduzieren. Sollen die sich in Statuspassagen niederschlagenden Ergebnisse individueller und institutioneller Gestaltungsleistungen nicht nur beschrieben, sondern auch nachvollziehbar und erklärbar werden, so ist die Analyse der an die institutionellen Kontexte gebundenen Handlungsbedingungen unverzichtbar.

---

<sup>1</sup> An diesem Projekt sind beteiligt: W.R. Heinz (Leitung), R. Bogun, V. Helling, I. Mönnich, A. Witzel

Welche gesellschaftlichen Strukturmerkmale und Kontexte Statuspassagen mitbestimmen und in welchem Verhältnis sie zu den subjektiven "Eigenleistungen" der berufsbiographischen Akteure selbst stehen - darüber bestehen seit der Debatte um die sogenannte "Individualisierungsthese" unterschiedliche Positionen: Einerseits werden Freisetzungs-, Differenzierungs- und Entstrukturierungsprozesse (vgl. BECK 1986) betont und in der Folge die Reichweite auf traditionellen Strukturkategorien basierender Erklärungsansätze grundsätzlich infrage gestellt (vgl. ESSER 1989), zum anderen wird die Individualisierungsthese als empirisch nur bedingt zutreffend kritisiert. So konfrontiert etwa BOLDER (1991a) die behauptete Unübersichtlichkeit bei den Prozessen der Integration ins Erwerbsleben mit der Annahme, daß diese vielmehr "durchaus regelhaft, in durchaus bekannten Bahnen, überwiegend alten Mustern folgend" verliefen; nach wie vor sei individuelles Handeln "durch strukturelle Rahmenbedingungen, wie sie sich in regionalen Beschäftigungsstrukturtypen niederschlagen, und andere eher dem Bereich objektiver Gegebenheiten zuzuordnende Faktoren präformiert" (S.23). In einer dazwischenliegenden Position wird sowohl "betont, daß die Sozialisationsprozesse zunehmend in die Regie der Heranwachsenden selbst geraten" (HEINZ 1992, S.156), als auch auf die Abhängigkeit der Bildungs- und Berufswege von sozialer Herkunft, Geschlecht und regionaler Chancenstruktur und auf die Bedeutung unterschiedlicher nationaler Ausbildungskulturen verwiesen (S.157ff.).

Auch bezüglich der subjektiven Umgangsweisen und Verarbeitungsformen, also der subjektiven Seite der gesellschaftlichen Individualisierungsprozesse, kann keineswegs auf einen gesicherten Forschungsstand zurückgegriffen werden. Wird einerseits aus der Vervielfältigung von Optionen und Handlungsmöglichkeiten eine Zunahme von Möglichkeiten der Individuierung, der Emanzipation und selbstverantworteten Lebensgestaltung gefolgert (vgl. FUCHS 1983) oder bereits ein sich über alle Gesellschaftsschichten hinweg durchsetzendes "neues kulturelles Modell" (ZOLL u.a. 1989) ausgemacht, so überwiegt auf dem entgegengesetzten Pol die Befürchtung zunehmender Vereinzelung und Vereinsamung, also des Verlustes kollektiver Identität (vgl. BAETHGE 1985, zusammenfassend ARBEITSGRUPPE BIELEFELDER JUGENDFORSCHUNG 1990). Und der These der "Biographisierung der Lebensführung", d.h. einer Zunahme sowohl von Bilanzierungen vergangener Lebensabschnitte als auch der "Vergegenwärtigung von Zukunft" (FUCHS 1983) steht umgekehrt die Erwartung gegenüber, daß durch den gesellschaftlichen Strukturwandel eher die "Logik der gegenwärtigen Situation" als die der Gesamtbiographie unterstützt, eigenständige Lebensorientierungen also eher eingeschränkt würden (vgl. MAYER/MÜLLER 1989, S. 54f.).

Faßt man den bisherigen Forschungs- und Diskussionsstand zusammen, so bleibt es also in der Tat noch "weitgehend unbestimmt, wie sich Prozesse der Enttraditionalisierung auf der Ebene institutioneller und individueller Akteure umsetzen und inwieweit Chancen und Risiken der individualisierten Lebensweise sich wirklich von sozialstrukturellen Handlungsbedingungen abgelöst haben" (HEINZ/BEHRENS 1991, S.127).

Berufsbiographien können in Bezug auf arbeitsrechtlichen Status, Betriebszugehörigkeit, soziale Klasse und deren Kultur, die konkreten Arbeitsbedingungen, den technischen Wandel und die Berufsgruppe untersucht werden (vgl. zusammenfassend WEYMANN 1989, S. 23). Darüber hinaus finden insbesondere die Forderung nach systematischen Differenzierungen entlang des Strukturmerkmals Geschlecht (vgl. KRÜGER 1991, AXELI-KNAPP 1990) wie auch die nach der Einbeziehung regionaler Disparitäten auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten (vgl. BAUMEISTER/BOGUN 1991, BERTRAM/DANNENBECK 1990, BOLDER 1991b) zunehmend Berücksichtigung. Daß sich empirische Untersuchungen fast durchweg nur auf einzelne Strukturmerkmale bzw. Kontextaspekte konzentrieren, verweist auf das Begründungsproblem bei deren Auswahl. Denn für kontextbezogene Analysen gilt zunächst einmal, daß "das Universum der Kontexte, die in die Analyse einbezogen werden können, prinzipiell unendlich" ist (ALPHEIS 1988, S. 12).

Ein weiteres Problem liegt im verwendeten Kontextbegriff und dem ihm unterliegenden Subjekt-Objekt-Verhältnis. Von seiner Explikation hängt ab, ob und auf welche Weise die Frage nach den konkreten Vermittlungsmechanismen von gesellschaftlichen Strukturen und Berufsbiographien beantwortet werden kann.<sup>2</sup>

## 2. Das Konzept der berufsspezifischen Kontextprofile: Ansatz und Methode

Ist der Kontextbegriff, wie oben gezeigt wurde, zunächst durch eine ausgeprägte Offenheit und Unbestimmtheit gekennzeichnet, so wird er durch den Forschungsansatz des Sfb 186 in zweifacher Weise inhaltlich eingeschränkt und auf spezifische Erkenntnisinteressen fokussiert: So zielt er in dem hier gemeinten Sinne zum einen auf die Ermittlung von **Chancenstrukturen und Risikolagen** ab, die bei der

---

<sup>2</sup> Versteht man unter Kontexten etwa "allgemeine gesellschaftliche Rahmenbedingungen" oder "gesellschaftlich strukturierte Orientierungsrahmen", so liegt eine Konzentration der Analyse auf individuelle Handlungsorientierungen und -strategien, also auf die biographische "Eigenleistung" nahe; umgekehrt dürfte dieses weitgehend ausgeblendet bleiben, wenn Kontexte schlicht als Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen und Kollektiven, differenziert etwa nach Geschlecht, Alter, Beruf etc., konzipiert und Erklärungen in statistischen Verteilungen gesucht werden.

strukturellen und individuellen Formung von Berufsbiographien potentiell und faktisch wirksam werden - von Handlungsbedingungen also, die als fördernde, hemmende oder blockierende Momente in Berufsbiographien eingehen. Eine weitere Fokussierung ergibt sich aus der Bezugnahme auf das **Statuspassagen-Konzept** und durch die thematische Begrenzung auf **Berufs-Biographien**: Das Forschungsinteresse konzentriert sich auf diejenigen Kontexte, die sich in den **zentralen berufsbiographischen Entscheidungs- und Handlungssituationen** (wie die Bewältigung der ersten und zweiten Schwelle in das Beschäftigungssystem, Berufs- und Betriebswechsel u. dgl.) als relevant erweisen<sup>3</sup>.

Kontexte lassen sich systematisch nach ihrer Subjekt- und Handlungsnahe bzw. -ferne unterscheiden. Jeder Kontext ist seinerseits - vergleichbar den verschiedenen Schichten einer Zwiebel - in räumlich und/oder zeitlich weitergefaßte Kontexte eingebunden (der gleiche Grundgedanke unterliegt der Unterscheidung von Mikro-, Meso- und Makroebene; vgl. auch BOLDER 1984). Als handlungsnah kann eine konkrete Handlungssituation, z. B. eine konkrete face-to-face-Interaktion im Rahmen etwa einer Bank gelten, die ihrerseits eingebettet ist in den Kontext des gesamten Unternehmens, dieser wiederum in den der gesamten Branche sowie des regionalen Arbeitsmarkts usw. Am anderen Ende eines solchen Kontinuums stehen hochkomplexe, handlungsferne Kontexte, die in der Regel außerhalb der Reichweite des unmittelbaren berufsbiographischen Handelns liegen und insofern gesetzte, geronnene Strukturen darstellen (z.B. die Strukturen des Bildungssystems und des Arbeitsmarkts, gesetzliche Regelungen usw.). Im folgenden werden zunächst diejenigen Kontexte und Kontextdimensionen, auf die sich das Forschungsinteresse richtet, in ihrem Verhältnis zueinander aufgeführt und ihre (potentielle) Bedeutung für Berufsbiographien skizziert; damit wird zugleich der Rahmen für die empirische Analyse abgesteckt.

### Chancenstrukturen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten

Berufsbiographisches Handeln zielt letztlich auf die Integration in die bestehenden Strukturen des Arbeitsmarkts ab. Diese sind sowohl Folge als auch Bedingung der Austauschprozesse zwischen unterschiedlichen institutionellen und individuellen Akteuren (vgl. GIDDENS 1988). In dieser Struktur findet die soziale Verteilung unterschiedlicher Bildungs- und Beschäftigungschancen statt. Im deutschen Berufsbildungs- und Arbeitsmarktsystem gilt nach dem Absolvieren der gesetzlich vor-

---

<sup>3</sup> Insofern geht es hier also ebenso wenig um die systematische Untersuchung komplexer Umwelten oder des "gesamten Lebenszusammenhangs" (NEGT/KLUGE 1977) wie um das Verfahren der "konventionellen Kontextanalyse" (ALPHEIS 1988).



geschriebenen Pflichtschulzeit das grundgesetzlich verankerte Prinzip der "freien Berufswahl", dessen Realisierung den Mechanismen des Markts und der individuellen Verantwortung des Einzelnen unterliegt. Direkte staatliche Zuweisungsprozesse finden nicht statt, und ein selbst für Experten kaum noch übersehbares institutionelles Angebot an Möglichkeiten des Nachholens allgemeinbildender Schulabschlüsse, der beruflichen Weiterqualifizierung sowie Umschulung eröffnet ein weites Feld horizontaler und vertikaler beruflicher Mobilität. Prinzipiell, wenn auch nicht de facto, steht die Möglichkeit des Hochschulstudiums mit anschließender Managementkarriere auch dem jungen Arbeitslosen ohne Schulabschluß offen.

Bildungs- und Arbeitsmarktstatistiken verdeutlichen, daß es sich bei den durch Optionen konstituierten Möglichkeitsräumen des Arbeitsmarkts um in vielfacher Weise strukturierte Felder handelt. Inzwischen erscheint es gerechtfertigt, von einer Segmentation, d. h. weitgehend voneinander abgeschotteten Teilmärkten, nicht nur des Arbeitsmarkts, sondern auch des Weiterbildungsmarkts zu sprechen. Für die Analyse von Chancenstrukturen ist also die Unterscheidung von **möglichen und realisierten Optionen** von zentraler Bedeutung (vgl. auch HEID 1992). Dabei können die Optionen durchaus auch außerhalb des erlernten Berufs liegen. So konstatiert etwa GEISSLER (1991), daß die Duale Ausbildung "immer weniger eine Statuszuweisungsfunktion besitzt und immer stärker nur mehr eine Voraussetzung für den Karriereprozeß darstellt (...). Durch eine Berufsausbildung ist man heutzutage nichts mehr - im Gegensatz zu früher -, man kann damit nur etwas werden" (S. 75).

### **Institutionen als Passagenhelfer und -blockierer**

Die Chancenstrukturen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten sind wesentlich geprägt durch die auf ihnen agierenden Institutionen - also insbesondere die Betriebe, aber auch die Arbeitsämter, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, staatliche und private Bildungs-, Ausbildungs- und Weiterbildungseinrichtungen usw. In diesem Zusammenhang sind auch die Bundeswehr bzw. die verschiedenen Zivildiensteinrichtungen zu nennen, fällt doch bei den männlichen Berufsanfängern der Wehr- bzw. Zivildienst als "normalbiographische" Station zeitlich mit der Statuspassage in die Erwerbstätigkeit zusammen und verlängert diese entsprechend.

Die Institutionen bestimmen nicht nur das Spektrum und die Inhalte der an sie gebundenen möglichen Bildungs- und Beschäftigungsoptionen, also über die Angebotsstruktur der entsprechenden Märkte. Darüber hinaus nehmen sie über Informations- und Beratungstätigkeiten, finanzielle Förderung von Maßnahmen bis hin

zu konkreten Selektions- und Zuweisungsentscheidungen direkten und indirekten Einfluß auf die Verläufe der jungen Fachkräfte, indem sie die Einmündung in spezifische Passagen blockieren oder fördern.

Das Handeln der institutionellen Akteure vollzieht sich in mehr oder weniger großem Umfang im Rahmen institutionalisierter formaler Regeln, d.h. von Gesetzen, Verwaltungsvorschriften etc., die den Zugang zu den verschiedenen Optionen von der Erfüllung spezifischer **Selektionskriterien** abhängig machen und ihre Realisierung an bestimmte Verfahrensschritte binden. Dabei verbleiben ihnen - insbesondere den betrieblichen Entscheidungsträgern - auch innerhalb der oben genannten fixierten Regelwerke durchaus noch Ermessensspielräume, z.B. formale Zulassungskriterien mehr oder weniger rigide bzw. großzügig auszulegen. Neben den bestehenden institutionellen Optionen, den formalen Zugangsvoraussetzungen und Selektionskriterien entscheidet also schließlich auch das **faktische Beratungs-, Interventions- und Selektionsverhalten** der konkreten institutionellen "gatekeeper" (vgl. BEHRENS/RABE-KLEBERG 1992) darüber, ob die prinzipiell bestehenden Ausbildungs- und Beschäftigungsoptionen wahrgenommen werden (können) oder nicht. Auch das "individuelle" Ausnutzen von Ermessensspielräumen verläuft gemäß analysierbarer - aber eben nicht formal institutionalisierter - Interaktionsregeln.

Die zentralen Institutionen des Arbeitsmarkts, mit denen die jungen Fachkräfte in ihrer Ausbildungs- und Berufsbiographie konfrontiert sind, sind die **Betriebe**. In ihrem Gesamtzusammenhang prägen sie die oben skizzierten allgemeinen Chancenstrukturen des Arbeitsmarkts ebenso, wie sie die konkreten Arbeitsbedingungen setzen, in denen die Berufsbiographien realisiert werden. Zwar sind auch sie an die arbeitsrechtlichen Vorschriften von Gesetzen, Tarif- und Betriebsvereinbarungen gebunden, doch verfügen sie aufgrund der Asymmetrie des Arbeitsmarkts über besonders ausgeprägte Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume. In ihrer Summe bestimmen sie über den **Umfang des Angebots** an betrieblichen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen. Zweitens prägen sie die **Struktur** des Angebots, setzen also (hier zunächst im statistischen Sinne) unterschiedliche Zugangschancen für die einzelnen Marktsegmente. Und schließlich definieren sie die **Kriterien**, deren Erfüllung die Voraussetzung für den Einstieg in das einzelne Marktsegment ist.

So gilt beispielsweise die Bewerbung für eine Banklehre als weitgehend aussichtslos, wenn der Bewerber bzw. die Bewerberin nicht mindestens über einen Realschulabschluß verfügt. Während in einigen, vor allen Kleinbetrieben im Handwerk, der Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag nach einer kurzen, manchmal nur

wenige Stunden dauernden Einarbeitungs- und Bewährungszeit quasi per Handschlag besiegelt wird, müssen in anderen Berufs- und Wirtschaftsbereichen sämtliche Hürden eines komplexen mehrstufigen Prüfungs- und Beurteilungsverfahrens erfolgreich genommen werden, bis schließlich aus einer Vielzahl von Bewerbern die "Bestenauswahl" vorgenommen wird.

Gerade dann, wenn sich aufgrund der konjunkturellen oder regionalen Marktverhältnisse der Einstieg in die "normalen" Passagen einer betrieblichen Berufsausbildung oder -ausübung als besonders ausgeprägte "Risikolage" darstellt bzw. er nicht gelingt, gewinnen die verschiedenen beratenden, berufs- und arbeitsfördernden Funktionen der **Arbeitsämter** an Bedeutung. Diese reichen von der Beratung und Information über die Zahlung von Arbeitslosengeld oder -hilfe, Vermittlung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen bis hin zur Förderung von berufsvorbereitenden oder -fördernden Maßnahmen, von Ausbildungs-, Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahmen oder sogar einer - freilich befristeten - Beschäftigung im Rahmen von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen. Auch hier gilt wiederum, daß Zuweisungs- und Förderungsentscheidungen (beispielsweise darüber, ob es sich bei einer geplanten Fortbildung um eine "zweckmäßige" oder um eine "notwendige" Maßnahme handelt, was maßgeblich für den Umfang der finanziellen Förderung durch die Bundesanstalt für Arbeit ist) von der Erfüllung spezifischer Voraussetzungen abhängig gemacht werden, gleichzeitig jedoch auch Spielräume existieren, innerhalb derer persönlicher Stil und Ideologie des einzelnen Beraters oder Vermittlers an Bedeutung gewinnen (vgl. WACHTVEITL/WITZEL 1987). Bereits die - vielfach bemängelte - Qualität der Berufs- oder Arbeitsberatung, das Abraten oder Nahelegen bestimmter Ausbildungsgänge etc. kann in der einzelnen Berufsbiographie entscheidende Weichenstellungen bewirken. Ebenso wie durch die Arbeitsämter neue Optionen ins Blickfeld der Betroffenen geraten, Qualifikationsmöglichkeiten eröffnet oder Ausbildungs- bzw. Arbeitsplätze vermittelt werden, können sie auch als Institutionen sozialer Kontrolle wirken, indem sie z.B. die Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen zur Voraussetzung der weiteren Gewährung von Arbeitslosengeld machen.

Die Statuspassage in die Erwerbstätigkeit kann allerdings auch durch Institutionen gerahmt werden, die nicht unmittelbar dem Arbeitsmarkt bzw. dem Bildungssystem zuzuordnen sind. Insbesondere die staatliche Verpflichtung zur Ableistung des **Wehr- oder Zivildienstes** setzt für die männlichen Berufsanfänger systematisch zusätzliche Bedingungen, die sich in institutionellen Steuerungsprozessen niederschlagen und von den individuellen Akteuren in ihren berufsbiographischen Plänen und Handlungen zu berücksichtigen sind. Da der Antritt des Dienstes bis zum 28. Lebensjahr erfolgt sein muß, interveniert diese Statuspassage in aller Regel gerade an einem der beiden zentralen berufsbiographischen Markierungspunkte, nämlich an der Überwindung der ersten oder der zweiten Schwelle.

Allerdings markiert die Dienstleistung in der berufsbiographischen Perspektive keineswegs notwendig eine bloße biographische Auszeit oder "Leerstelle", deren Bedeutung einzig im Verlust von Zeit liegt. Vielmehr sind auch hiermit spezifische Chancen und Risiken für den weiteren Berufsverlauf verknüpft, mit denen die beteiligten Akteure in unterschiedlicher Weise umgehen können.

So ist zwar eine betriebliche Kündigung aus Anlaß der Einberufung zum Wehrdienst gesetzlich ausgeschlossen (nach den Bestimmungen des Arbeitsplatzschutzgesetzes "ruht" das Arbeitsverhältnis während der Dienstzeit). Doch nehmen Betriebe gerade diesen Umstand nicht selten zum Anlaß, die Einstellung männlicher Bewerber davon abhängig zu machen, daß der Dienst bereits absolviert worden ist. Eine noch ausstehende Dienstzeit erhöht also für diejenigen, die noch nicht in die betrieblichen Strukturen des Arbeitsmarkts integriert sind, das Risiko eines mißlingenden Einstiegs. Auf der anderen Seite birgt der durch die Ableistung des Wehr- oder Zivildienstes bedingte Ausstieg aus den betrieblichen und beruflichen Arbeitsstrukturen freilich immer das Risiko des Verfalls bzw. der zwischenzeitlichen Entwertung der erworbenen Qualifikationen und damit des erschwerten Wiedereinstiegs ins Berufsleben nach der Dienstzeit.

Die Dienstzeit kann indes auch als berufsbiographisches Moratorium genutzt werden, mit dem Phasen von Ausbildungsstellen- bzw. Arbeitsplatzknappheit oder aber auch eigener Unentschlossenheit überbrückt werden können. Ein anderer wichtiger Aspekt besteht darin, daß in der Dienstzeit finanzielle Ressourcen in Form von Soldzahlungen und Abfindungen erworben und angespart werden können, die für spätere Bildungs- oder Ausbildungsphasen (z.B. Studium) zur Verfügung stehen. Dies gilt insbesondere dann, wenn man sich über den Grundwehrdienst hinaus für längere Dienstzeiten verpflichtet.

Darüber hinaus bestehen verschiedene Möglichkeiten, während der Dienstzeit unmittelbar berufsrelevante Qualifikationen "aufzufrischen" oder zusätzlich zu erwerben. Das Angebot des dafür zuständigen Berufsförderungsdienstes der Bundeswehr reicht von der Beratung über die Veranstaltung interner und externer fachberuflicher Lehrgänge bis hin zur Vermittlung bzw. Förderung von schulischen und beruflichen Bildungsabschlüssen. Anspruchsberechtigung und Umfang der Förderung variieren auch hierbei zwischen Grundwehrdienstleistenden und Zeitsoldaten bzw. nach Zahl der Dienstjahre. Außerdem können Qualifikationen, die vor der Dienstzeit erworben worden sind, entsprechende Einsatzbereiche vorausgesetzt, auch in der praktischen Absolvierung der Dienstpflicht erhalten, angewandt und ausgebaut werden. Die entsprechenden Dienstzeiten können zudem ganz oder teilweise auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit sowie auf Dienst- und Beschäftigungszeiten angerechnet werden - was etwa für die Anmeldung zur Meisterprüfung von Bedeutung sein kann.

## Innerbetriebliche Handlungsbedingungen

Daß für die Entwicklung berufsbiographischer Verläufe die konkreten betrieblichen Verhältnisse und Arbeitsbedingungen von zentraler Bedeutung sind, ist in der industriesoziologischen und der Biographieforschung hinlänglich belegt worden (vgl. z.B. KERN/SCHUMANN 1984, HOFF u.a. 1991). Wurden die Betriebe oben primär in ihrer Eigenschaft als strukturgestaltende Akteure auf den Arbeitsmärkten betrachtet, so geht es hier auf einer konkreteren Ebene um die betriebsinternen, also um **intrainstitutionelle** Kontexte, und deren innersten, handlungsnächsten Kern, die konkreten Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitssituationen. In ihnen manifestieren sich die Selektions- und Personaleinsatzstrategien der Betriebe, zudem bilden sie den Fokus, auf den sich die beruflichen Orientierungen der biographischen Akteure letztlich richten und in denen sie ihre konkreten Erfahrungen - und zwar in der Regel sich über mehrere Jahre streckende "Alltags"-Erfahrungen - machen. Daraus läßt sich die These ableiten, daß mit der Integration in die betriebliche Sphäre der Arbeitswelt diese zunehmend zum zentralen Kontext und "Strukturgeber" für die subjektiven Orientierungen der Betroffenen und ihre Berufsverläufe wird, oder - anders ausgedrückt: die Prozesse der Sozialisation "für den Beruf" durch diejenigen einer Sozialisation "im Beruf" (vgl. HEINZ 1991) abgelöst werden.

Die an den betrieblichen Kontext gebundenen Handlungsbedingungen (vgl. auch das RAVA-Schema bei SCHUMANN u.a. 1982, 200ff.) beziehen sich auf Dimensionen

- |     |   |  |
|-----|---|--|
| wie | - | Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit   |
|     | - | Betriebliche Interessensvertretung   |
|     | - | Einkommensregelungen, Gewährung sozialer Leistungen  |
|     | - | Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen, Überstunden  |
|     | - | Arbeitsaufgaben und -inhalte   |
|     | - | Qualifikationsanforderungen, Chancen zur Anwendung und Erweiterung vorhandener Qualifikationen |
|     | - | Dispositionsspielräume   |
|     | - | Kommunikationschancen, Betriebsklima   |
|     | - | physische und psychische Anforderungen, gesundheitliche Belastungen und Risiken                |

Zwar ist der Beitrag des Einzelnen bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsvollzüge von größerer Bedeutung als in Bezug auf die handlungsferneren Chancenstrukturen des Arbeitsmarkts. Gleichwohl sind die allgemeinen Rahmenbedingungen durch den Betrieb determiniert, und die konkreten Tätigkeiten der Beschäftigten vollziehen sich im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers. Betriebliche Steuerungspraktiken greifen nicht nur beim Einstieg in die betrieblichen und beruflichen Arbeitsmarktsegmente (s.o.). Direkte Selektions-, Zuweisungs-, Beurteilungs- und Kontrollmechanismen begleiten ebenso wie über spezifische Anreizsysteme vermittelte indirekte Steuerungspraktiken den gesamten Ausbildungs- und Berufsverlauf - von der Ausbildung über die verschiedenen beruflichen Positionen bis hin zum Ausstieg aus dem Erwerbssystem.

Für die Analyse betrieblicher Handlungsbedingungen sind deshalb nicht allein die jeweils aktuellen Arbeitsbedingungen von Interesse, sondern auch die darauf basierenden Chancen und Risiken für den zukünftigen Berufsverlauf: Aufgrund von befristeten Arbeitsverträgen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und von Betriebs-schließung oder von Rationalisierungsmaßnahmen bedrohten Arbeitsplätzen können andere gegenüberstehen, die nicht nur hohe Arbeitssicherheit, sondern darüber hinaus auch vielfältige und attraktive Aufstiegschancen bieten. Dabei unterscheiden sich die Betriebe nicht nur in dem Maße, in dem sie als Anbieter unterschiedlich ausgeprägter Arbeitsplatz- und Karrierestrukturen auftreten. Daneben fördern oder blockieren sie auch die Akkumulation derjenigen Ressourcen bei den Beschäftigten selbst, die für die Integration in diese Strukturen notwendige Voraussetzung sind. Die betrieblichen Personaleinsatzstrategien entscheiden darüber, ob die beruflichen Qualifikationen der jungen Fachkräfte durch ihre praktische Anwendung erhalten und erweitert werden können oder ob sie durch dequalifizierten oder berufsfremden Einsatz verfallen. Und auch bei kontinuierlicher Anwendung oder Erwerbung von Qualifikationen ist für die Einschätzung der damit verbundenen Chancen oder Risiken relevant, ob sie in außerberufliche und außerbetriebliche Kontexte transferierbar sind oder eher zu einseitigen betrieblichen Bindungen führen.

Mit den allgemeinen Chancenstrukturen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten, den institutionellen Angeboten und Steuerungsmechanismen sowie den konkreten intrainstitutionellen, insbesondere betrieblichen Handlungsbedingungen ist der Bezugsrahmen abgesteckt, auf den sich die berufsbiographischen Akteure in ihren Plänen und Handlungen beziehen müssen; damit sind zugleich auch die Dimensionen und Aufmerksamkeitsrichtungen für die empirische Analyse markiert. Neben der systematischen Differenzierung der unterschiedlichen Kontexte ist zudem zu berücksichtigen, daß die mit ihnen verknüpften Chancen und Risiken, berufs-, regional- und geschlechtsspezifisch geprägt sind (s.o.). Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang insbesondere das Merkmal des erlernten bzw. ausgeübten Berufs:

"Indem (erlernte und ausgeübte) Berufe Personen auf sozial unterschiedliche Arbeitsausschnitte relativ dauerhaft festlegen, eröffnen sie unter Warenproduktionsbedingungen zugleich Anrechte auf Einkommensbereiche, weisen sie ihrem Inhaber eine bestimmte soziale Stellung innerhalb der Kooperation und damit bestimmte Kontroll-, Macht- und Einflußchancen zu und definieren sie gesellschaftlich bestimmte Kompetenz-Inkompetenz-Verhältnisse, die nun umgekehrt zugleich mehr oder weniger bewußtes Ziel der an Prozessen der Entstehung und "Schneidung" von Berufen beteiligten Interessenten sein können.

Berufe sind aber nicht nur mit derartigen spezifischen "arbeitsinhaltlichen" sozialen Lagen und Abhängigkeiten für die Arbeitenden verbunden, sie legen ihren Inhaber zugleich auch auf bestimmte strategische Chancen am Arbeitsmarkt fest und eröffnen bzw. verschließen ihm damit - je nach dem Grad der Unkontrollierbarkeit, Uner-

setzbarkeit und Unverzichtbarkeit seiner beruflichen Fähigkeitskombinationen -bestimmte Durchsetzungschancen seiner Interessen gegenüber dem Abnehmer seiner Arbeitskraft" (BOLTE u.a. 1988, S. 50, vgl. auch FRICKE/SCHUCHARDT 1987).

Berufs-, regional- und geschlechtsspezifische Differenzen in den "objektiven" Chancenstrukturen und Handlungsbedingungen der berufsbiographischen Akteure wurden im Teilprojekt A 1 bei der Auswahl des Samples systematisch berücksichtigt und werden auf verschiedenen Analyseebenen und mit unterschiedlichen Methoden untersucht:

- **Beruf:** Für bei der Auswahl des Samples wurden berufsvergleichende Analysen des BIBB und des IAB (WERNER/CLAUSS 1986, CHABERNY 1986) ausgewertet und auf dieser Basis sechs Ausbildungsberufe bestimmt, die sich hinsichtlich ihrer beruflichen Chancen und Risiken sowie ihrer Geschlechtsspezifik deutlich unterscheiden. Es handelt sich hierbei um die Berufe Bank-, Büro- und Einzelhandelskaufmann/-frau, MaschinenschlosserIn, Kfz-MechanikerIn und FriseurIn.

- **Region:** Die Untersuchung wird in zwei großstädtischen Arbeitsmarktregionen durchgeführt, der Krisenregion Bremen und der Wachstumsmetropole München. Über die unterschiedlichen Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen und -risiken junger Berufsanfänger in den beiden Wirtschaftsregionen wurde eine vergleichende Regionalanalyse erstellt (vgl. BAUMEISTER/BOGUN 1991).

- Ergänzende Informationen über berufs- und regionalspezifische Beschäftigungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, ihre Bedingungen und Inanspruchnahme wurden bei den entsprechenden Institutionen (Arbeitsämter, Kammern, Bundeswehr etc.) eingeholt.

- **Berufsverläufe:** Schließlich liegen Primärdaten über die Berufsverläufe - also über die tatsächlich durchlaufenen Stationen und Abfolgen beruflicher Kontexte - für die Kohorte eines Ausbildungsabschlußjahrgangs in den ausgewählten Berufen und Regionen vor; diese wurden in einer zweimaligen schriftlichen Befragung erhoben und ermöglichen Aussagen über typische, dominante und abweichende Statussequenzen, die sich nach Beruf, Region, Geschlecht etc. differenzieren lassen.

Neben der Untersuchung regionaler Differenzen auf der Basis sekundärstatistischer Analysen werden also auf der "handlungsnäheren" Ebene berufsspezifisch differenzierte **betriebliche** Handlungsbedingungen untersucht. Dies entspricht dem Konzept, berufsbiographische Akteure als Experten ihrer eigenen Biographie und der damit verbundenen Handlungsbedingungen ernst zu nehmen und ihre individuellen wie kollektiven Wissensbestände in die Analyse einzubeziehen. Das Verständnis von Kontexten als Orientierungs- und Handlungsrahmen verweist auf die Bedeutung von persönlichen Erfahrungen, die als Bestand "biographischen Wissens" (vgl. HOERING 1989) verfügbar sind. "Alle sozialen Akteure wissen sehr viel über die Bedingungen und die Folgen dessen, was sie in ihrem Alltagsleben tun" (GIDDENS 1988,

S. 335; vgl. auch das Konzept des "awareness context" bei GLASER/STRAUSS 1964 und 1971).

Zur Analyse solcher individuellen und kollektiven Wissenbestände über Handlungsbedingungen wurde das Auswertungskonzept der "**berufsspezifischen Kontextprofile**" entwickelt. Die in den biographischen Interviews enthaltenen Aussagen und Wissensbestände über kontextgebundene Handlungsbedingungen werden auf der Ebene der sechs ausgewählten Berufe verdichtet. Zusätzlich werden zur Ergänzung und gegebenenfalls Korrektur die uns vorliegenden Daten und Informationen aus weiteren Quellen (Expertengespräche, einschlägige Untersuchungen, Broschüren, Presseberichte) berücksichtigt. Dabei geht es nicht darum, den subjektiven Charakter des Kontextwissens der Akteure oder Diskrepanzen zwischen diesem und den "objektiven" Handlungsbedingungen herauszuarbeiten. Dies ist im Rahmen der biographischen Analyse (vgl. KOCK/WITZEL 1993) von Interesse. Das Ziel besteht vielmehr in der Herausarbeitung typischer Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen den Berufsgruppen. In ähnlicher Weise gehen auch KOHLI u.a. in einer biographischen Untersuchung von Rentnern vor, denen es bei der methodischen "Rekonstruktion der Strukturen der Tätigkeitsfelder" ebenfalls darum geht, "von den Besonderheiten der Einzelfälle abstrahierend", die "organisierenden Regeln" des Feldes zu identifizieren und die "Struktur eines Feldes als eines kollektiven Handlungszusammenhangs zu fassen" (1993, S. 56).

Durch das methodische Prinzip der "Problemzentrierung" der von uns durchgeführten biographischen Interviews (vgl. WITZEL 1982) wurde gewährleistet, daß in die Begründungen der jungen Fachkräfte für ihre beruflichen Entscheidungen und Verläufe auch vielfältige Aussagen etwa über die Situation auf den regionalen Lehrstellen- bzw. Arbeitsmärkten, überbetriebliche Selektions- und Einstellungspraktiken, über konkrete Arbeitsbedingungen, fördernde oder blockierende Interventionen von Institutionen u. dgl. eingingen. Diese wurden mittels eines auf die jeweilige berufsbio-graphische Station (z.B. Arbeit, Arbeitslosigkeit, Studium, Schule) zugeschnittenen, auf der Basis der oben dargestellten Kontextdimensionen entwickelten Fragebogens zusammenfassend aus den Interviews extrahiert und im nächsten Schritt gemeinsam mit ergänzenden Informationen zu den berufsspezifischen Kontextprofilen verdichtet. Für jeden der sechs Berufe liegen 15 bis 20 Interviews zu zwei Zeitpunkten vor; das Erstinterview wurde einige Monate nach Abschluß der Ausbildung, das Zweitinterview etwa zwei Jahre danach durchgeführt.

Für einen Forschungsansatz, der das Verhältnis von Berufsstartverläufen (Verlaufsanalyse), subjektiven Orientierungen und Verarbeitungsweisen (biographische Analyse) und institutionellen Rahmenbedingungen und Steuerungsmechanismen (Kontextanalyse) in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses rückt, bietet die Rekonstruktion



der berufsstrukturellen Handlungsbedingungen über das Kontextwissen der berufsbiographischen Akteure mehrere Vorteile:

- Erstens beziehen sich die so gewonnenen Informationen und Aussagen auf Handlungsbedingungen in konkreten Biographien; sie betreffen also handlungsnähere Kontexte, als dies etwa in Strukturanalysen auf der Basis statistischer Daten möglich ist. So läßt sich das Erhebungsmaterial unmittelbar auf das Merkmal des gelernten **Berufs** ziehen; demgegenüber ist bereits die statistische Berechnung der berufsbezogenen Absolventenarbeitslosigkeit auf der regionalen Ebene aus methodischen Gründen (konkret: der unterschiedlichen räumlichen Abgrenzung von Absolventen- und Arbeitslosenstatistik) nicht möglich (vgl. BAUMEISTER/BOGUN 1991). Die kontextbezogenen Aussagen der jungen Fachkräfte beziehen sich primär auf die Selektions-, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen auf der Ebene konkreter **Betriebe**. Die Analyse biographischer Vermittlungsmechanismen zwischen Kontext, institutioneller und individueller Steuerung ist hier eher möglich als in der häufig unvermittelten Gegenüberstellung von Strukturanalyse oder "allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen" einerseits und biographischer Analyse andererseits.
- Zweitens betreffen die Ergebnisse der berufsstrukturellen Kontextanalyse die von uns auch in der Verlaufs- und in der biographischen Analyse untersuchte Berufstartkohorte unmittelbar: Die drei Analyseebenen lassen sich also aufeinander beziehen, Kontextwissen kann für die biographische Analyse sowohl im Berufsvergleich als auch für den Einzelfall als Interpretationsfolie herangezogen werden. Zudem lassen sich Veränderungen von Kontextbedingungen (etwa bei Betriebs- oder Berufswechseln) im Zeitverlauf rekonstruieren: Mit der Kontextanalyse wird also nicht nur **Strukturwissen** erfaßt, sondern zugleich auch Material über die **Dynamik beruflicher Passagen** und über Mechanismen des Übergangs beim Wechsel von einem Kontext in den anderen. Dies betrifft nicht nur Kontextveränderungen im biographischen Verlauf, sondern auch Entwicklungen im historischen Zeitablauf, etwa konjunkturell bedingte Verbesserungen oder Verschlechterungen der Arbeitsmarktsituation, veränderte betriebliche Personalrekrutierungs- oder -einsatzstrategien u.dgl.

Damit sind die leitenden Fragestellungen für die berufsspezifischen Kontextprofile benannt: Zum einen geht es um die Rekonstruktion von **Handlungsbedingungen** und **Handlungswissen** der berufsbiographischen Akteure (auf der Ebene der sechs Berufe) als Bezugsrahmen ihrer Entscheidungen und Handlungsweisen - und damit als eine Interpretationsfolie für die biographischen Analysen. Welche Erfahrungen mit berufs-, regional- und geschlechtsspezifische Chancenstrukturen auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten, mit institutionellen Angeboten und Selektionsmechanismen sowie betrieblichen Handlungsbedingungen sind für die Berufe typisch? Welche inner- und außerbetrieblichen Optionen sind auf der Basis des gelernten Ausbildungsberufs vorhanden? Welche institutionellen Voraussetzungen (z.B. Schulabschluß, Berufspraxis) und konkreten Handlungsbedingungen, Chancen und Risiken (Anforderungen und Belastungen, Einkommens-, Aufstiegschancen u. dgl.) sind mit diesen Optionen verknüpft? Lassen sich Veränderungen von Handlungsbedingungen

als Folge des Strukturwandels im Qualifikations- und Beschäftigungssystem feststellen?

Zum anderen geht es um die Rekonstruktion der realisierten Passagen der untersuchten Kohorte im Berufsverlauf und der damit einhergehenden Veränderungen von Kontextbedingungen, der institutionellen Interventions- und Steuerungsprozesse, kurz: um **strukturelle** Bedingungen und Mechanismen, die auf den berufsbiographischen Prozeß einwirken. Komplementär zur berufsbiographischen Analyse werden in die Berufe eingelagerte strukturelle Mechanismen und Logiken (z.B. berufsspezifische Karrieremuster, betriebliche Personaleinsatzstrategien u.dgl.) aufgezeigt, welche die Passagen zwischen und innerhalb verschiedener beruflicher Kontexte beeinflussen und prägen.

Die Ergebnisse der Analyse berufsspezifischer Kontextprofile werden im folgenden Abschnitt am Beispiel der Bankkaufleute dargestellt.

### 3. Berufsspezifisches Kontextprofil "Bankkaufleute"

Das Kreditgewerbe gehört zu den wenigen Beschäftigungsbereichen, in denen auch noch in den 80er Jahren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Ausbildungsverhältnisse kontinuierlich zugenommen haben. So stieg hier die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1977 und 1989 von 496.838 auf 622.993, ihr Anteil an sämtlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der BRD von 2,5 % auf 2,9 %; das Kreditgewerbe hat also sowohl absolut als auch relativ als Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen (vgl. FIGGE/QUACK 1991, S. 20 f.). Hinzu kommt, daß eine Ausbildung in diesem Beschäftigungssektor nicht nur wegen dessen quantitativer Bedeutung, sondern auch wegen ihrer hohen fachlichen Qualität, ihrer Vielseitigkeit sowie der günstigen Beschäftigungsaussichten als besonders attraktiv gilt.

Innerhalb des westdeutschen Bankensystems sind verschiedene Marktsegmente zu unterscheiden. Von besonderer Bedeutung sind die Universalbanken, die sich wiederum in drei Gruppen unterteilen lassen, nämlich 1. die privaten Geschäftsbanken, unter diesen die "Großen Drei" des Bankgewerbes: Deutsche Bank, Dresdner Bank und Commerzbank, 2. die öffentlich-rechtlichen Kreditinstitute (Sparkassen und Landesbanken/Girozentralen) sowie 3. genossenschaftliche Kreditinstitute (Volksbanken, Raiffeisenbanken). Den zweiten, weniger bedeutsamen Bereich bilden die Spezialbanken, zu denen etwa Hypothekenbanken, Teilzahlungsbanken, Bausparkassen und an-

dere Institute zählen. Eine Sonderrolle als "Bank der Banken" spielt schließlich noch die Bundesbank mit den dazugehörigen Landeszentralbanken.

Wie sich die konkreten Handlungsbedingungen, möglichen Optionen und realistischen Pässen von der Lehrstellenfindung bis hin zu aktuellen Arbeitsbedingungen und möglichen Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten darstellen, wird im folgenden auf der Basis der Erfahrungen und Wissensbestände der von uns befragten Bankkaufleute rekonstruiert.

### **Einnüpfung in die Berufsausbildung**

Vor der Ausbildung müssen sich junge Bankkaufleute zunächst einem aufwendigen mehrstufigen Selektionsverfahren aussetzen. Die erste Vorauswahl wird auf der Basis der Bewerbungsunterlagen vorgenommen. Als Auswahlkriterien gelten hier insbesondere die Schulbildung, Zeugnisnoten u. dgl., nicht zuletzt aber auch die Frage, ob es sich bei den Bewerbern um Kinder von Mitarbeitern oder Kunden der einstellenden Bank handelt.

Solche - intern als "Kukis" oder "Mikis" bezeichneten - Kunden- oder Mitarbeiterkinder verfügen gegenüber ihren MitbewerberInnen über Konkurrenzvorteile (vgl. CZECH u.a., o.J., S. 88). Generell wird in der Regel mindestens ein mittlerer Schulabschluß vorausgesetzt, knapp 60 % der Banklehrlinge verfügen jedoch inzwischen über die Hochschulreife (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1992, S. 30), was auf die hohen Anforderungen der Banken an die Ausbildungsplatzbewerber verweist. Hauptschüler haben nur in Ausnahmefällen eine Chance auf eine Ausbildung im Bankgewerbe. Bezüglich der Geschlechtszugehörigkeit wird in der Regel eine weitgehend gleiche Verteilung zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden praktiziert. Dies gibt den Betrieben aufgrund der geschlechtsspezifisch unterschiedlich hohen Fluktuationsraten die Möglichkeit zur Aufrechterhaltung von Flexibilitätsspielräumen für die Anpassung der zukünftigen Personalpolitik an Veränderungen des Personalbedarf (vgl. CZECH u.a., o.J., S. 82).

Haben die BewerberInnen die erste Einstellungshürde genommen, dann ist in der Regel ein aufwendiger Einstellungstest zu bestehen. Wird auch dieser erfolgreich absolviert, erfolgt die endgültige Selektion in einem Einzelgespräch, dem manchmal noch ein Gruppengespräch vorgeschaltet ist. Neben der Diskussions- und Kooperationsfähigkeit sowie dem Allgemeinwissen der Bewerber wird in dem Auswahlverfahren in unterschiedlichem Maße auch schon spezifisches Fachwissen geprüft.

Während des Bewerbungsverfahrens befinden sich die Jugendlichen in einer ausgeprägten Konkurrenzsituation, da der Bewerberandrang auf den Bankkaufmann traditionell sehr hoch ist. Hiervon berichteten insbesondere die von uns befragten Bremer

Bankkaufleute, die, je nach Betrieb, teilweise mit 2 000 Bewerbern um 90, mit 2 500 Bewerbern um 350 oder 900 Bewerbern um 10 angebotene Ausbildungsplätze konkurrierten.

## Ausbildung

Die reguläre Ausbildungsdauer der Bankkaufleute beträgt, ausgehend vom unterstellten "Normalfall" des Hauptschulabschlusses, 3 Jahre. Für Absolventen einschlägiger Berufsfachschulen wie der Handelsschule, der 1jährigen Höheren Handelsschule sowie der Bayerischen Wirtschaftsschulen reduziert sie sich um 1 Jahr, für Auszubildende mit mittlerem Schulabschluß und Abitur kann sie von den Betrieben um 1/2 bzw. 1 Jahr verkürzt werden. Diese Verkürzungsmöglichkeiten werden zwar von den Banken in unterschiedlicher Weise praktiziert, in der Regel durchlaufen jedoch Abiturienten ebenso wie Auszubildende mit obligatorischer Lehrzeitverkürzung die Ausbildung in 2 Jahren, Realschüler in 2 1/2, teilweise auch in 3 Jahren.

Die erste Phase ihrer Ausbildung absolvieren die Bankkaufleute in verschiedenen Zweigstellen der ausbildenden Bank, um insbesondere die kundennahe Tätigkeit am Schalter kennenzulernen; die zweite Phase erfolgt in den verschiedenen internen Abteilungen der Hauptstelle. In einigen Banken mit keinen oder nur wenigen Privatkunden (z.B. Hypotheken-, Landes- oder Genossenschaftsbanken), in denen eine Ausbildung am Schalter nicht möglich ist, kann diese teilweise im Austausch mit verwandten Bankunternehmen erfolgen. Die Dauer jeder Ausbildungsstation beträgt etwa 1 1/2 bis 3 Monate; parallel hierzu finden betriebliche Seminare statt. An Ausbildungsvergütung werden Beträge zwischen 900 und 1 100 DM angegeben.

Die stark formalisierte und durchorganisierte Ausbildung erfolgt anhand eines Lerninhaltsbogens, in dem regelmäßige Zwischenbeurteilungen von den Vorgesetzten eingetragen werden. Von den Auszubildenden werden insbesondere eine hohe Anpassungs- und Leistungsbereitschaft sowie gute Leistungen erwartet. Diese betriebliche Erwartungshaltung betreffen nicht nur die internen Beurteilungen, sondern auch die schulischen und die Prüfungsnoten.

Auffallend gerade im Verhältnis zu den übrigen der von uns untersuchten Ausbildungsberufe sind Intensität und Qualität der betrieblichen Maßnahmen zur optimalen Vorbereitung der Auszubildenden auf die Abschlußprüfung: In fast allen Banken werden sie in den letzten Wochen vor der Prüfung durch Vorbereitungsseminare (inklusive Prüfungssimulation), durch zusätzlichen Gruppen- oder Einzelunterricht und/oder durch Freistellung von der Arbeit intensiv auf die Prüfung vorbereitet. Insbesondere in Bremen scheint es teilweise nicht nur eine Konkurrenz zwischen den

Auszubildenden innerhalb eines Unternehmens, sondern auch einen regelrechten Wettbewerb zwischen den Banken um den jeweils "besten" Ausbildungsabschlußjahrgang zu geben, der von den Banken auf die Auszubildenden übertragen wird. Schlechte Prüfungsnoten verschlechtern die Übernahmechancen und können sogar zu einer tariflichen Abgruppierung führen.

Unter fachlichen Gesichtspunkten beurteilen die jungen Fachkräfte ihre Ausbildung als anspruchsvoll, abwechslungsreich und vielseitig verwendbar. Kritisiert wird indes nicht selten, daß in den Zweigstellen die Betreuung durch die Mitarbeiter, gerade unter Bedingungen von Personalknappheit, häufig zu kurz gekommen sei. Der Arbeitsanfall ist sowohl saisonal (Weihnachten, Ostern) als auch im Monatsablauf (Monatsanfang und -ende) hohen Schwankungen ausgesetzt. Neben dem daraus sich gerade in kleinen Zweigstellen teilweise ergebenden sehr hohen Arbeitsanfall werden zusätzliche Belastungen im Umgang mit den Kunden beklagt, da man zu diesen "immer nett und freundlich" sein müsse.

## Übernahme

Die Übergangssituation an der zweiten Schwelle ist für die angehenden Bankkaufleute, wenn auch die an sie gestellten Anforderungen sehr hoch sind, vergleichsweise günstig. Die betriebliche Selektion findet meist bereits an der ersten Schwelle statt, so daß die Ausbildungsabsolventen mit guten Chancen rechnen können, vom Ausbildungsbetrieb übernommen zu werden. Ihr Risiko, nach der Ausbildung arbeitslos zu werden, ist deshalb vergleichsweise gering.

Vom IAB wurde für den Absolventenjahrgang 1988 eine Arbeitslosenquote nach der Berufsausbildung von 1,2 % (alle betrieblich Ausgebildeten: 2,8 %) ermittelt (vgl. CHABERNY 1990, S. 7ff.). Hinzu kommt, daß die Bankkaufleute auch hinsichtlich der Erfolgsquote bei den Abschlußprüfungen mit 96,5 % (1990; sämtliche Ausbildungsberufe: 88,2 %) an der Spitze der Ausbildungsberufe stehen (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 1992, S. 41).

Tatsächlich haben sämtliche von uns interviewten Bankkaufleute vom Ausbildungsbetrieb ein Übernahmeangebot erhalten. Dieses wurde entweder schon bei Beginn der Ausbildung in Aussicht gestellt, zeichnete sich in Übernahmegesprächen während der Lehre ab oder wurde erst nach der Abschlußprüfung vom Betrieb abgegeben. Zudem gilt für fast alle erfaßten Ausbildungsbetriebe, daß bis auf wenige Ausnahmen (schlechte interne Beurteilungen oder Prüfungsnoten, Prüfung nicht bestanden) der gesamte Abschlußjahrgang ein Übernahmeangebot erhalten hat.

In der Regel werden die jungen Bankkaufleute auch unbefristet übernommen. Teilweise wird die Übernahme indes von der Bereitschaft abhängig gemacht, sich in die Filiale in eines anderen Bundeslandes versetzen zu lassen. Von einer Bank wurde jedoch berichtet, daß dort aufgrund eines Personaleinsparungskonzepts der gesamte Abschlußjahrgang nur befristet für drei Monate übernommen wurde. Und in einem Fall wurde zwar ein besonders attraktives, da verkürztes Laufbahnmodell ausgehandelt, welches jedoch davon abhängig gemacht wurde, daß keine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses durch Bundeswehr oder Zivildienst eintritt. Der Betroffene verpflichtete sich daraufhin für zehn Jahre beim Katastrophenschutz. Mit risikoreichen Übernahme-situationen waren die von uns befragten Bremer Bankkaufleute häufiger konfrontiert als die Münchener.

Aufgrund des hohen Abiturientenanteils in den Banken ist der Trend zur Aufnahme eines Studiums sehr stark. Von einigen Betrieben wurde berichtet, daß einzelne Ausbildungsjahrgänge die Bank direkt nach der Ausbildung oder innerhalb eines Jahres danach fast komplett verlassen haben. Für Bankkaufleute, die ein Studium aufnehmen (in der Regel Ökonomie oder Jura), bestehen gute Beschäftigungsmöglichkeiten in der privaten Wirtschaft sowie die Möglichkeit, auf höherem Statusniveau wieder in die Bank zurückzukehren. Einige Banken versuchen zu diesem Zweck den Kontakt zu den Studenten aufrechtzuerhalten. Sie bieten ihnen die Möglichkeit, als Werkstudent neben dem Studium und in den Semesterferien im Betrieb zu arbeiten, veranstalten gemeinsame Ehemaligentreffen u.dgl.. Teilweise existieren auch spezielle Studentenberatungs- und -förderungsprogramme, in deren Rahmen auch Broschüren mit Info-Dienst und Stellenangeboten herausgegeben werden.

Um der Abwanderung von studierwilligen Abiturienten entgegenzuwirken - geschätzt wird, daß mehr als die Hälfte der Lehrlinge nach der Lehre noch eine Universität besuchen, von denen wiederum 80 % nicht in das Kreditgewerbe zurückkehren -, bietet die Hochschule für Bankwirtschaft in Frankfurt inzwischen die Möglichkeit, eine betriebliche Ausbildung mit dem Studium zum Diplombetriebswirt (FH) zu kombinieren bzw. - für ungelernte Bankkaufleute - diesen Abschluß in einer Kombination von Teilzeit-Beschäftigung und Teilzeit-Studium zu erwerben (vgl. Frankfurter Rundschau vom 27.01.92 und 25.01.93).

### Statusequenzen im Kontext

Fast ausnahmslos sind die von uns befragten Bankkaufleute nach der Lehre - zumindest zunächst - im Ausbildungsbetrieb verblieben. Einige nahmen indes innerhalb eines Jahres nach der Ausbildung - und zwar in der Regel von sich aus - ein Studium (Wirtschaftspädagogik, Ökonomie, Jura) auf bzw. besuchten eine weiterführende Schule (Berufsaufbauschule). Mit dieser Entscheidung wurde jedoch keineswegs das gesamte Berufsfeld gewechselt, sondern vielmehr auf der Banklehre aufgebaut.

Alle Studenten/Studentinnen hatten auch zum Zeitpunkt des zweiten Interviews einen intensiven Kontakt zum Ausbildungsunternehmen, in dem sie in den Semesterferien und/oder wöchentlich als Werkstudenten arbeiteten.

Ein Wechsel des Berufs oder sogar des Berufsfeldes hat nicht stattgefunden. Auch ein Wechsel des Beschäftigungsunternehmens ist selten und wurde etwa deshalb unternommen, um einer drohenden Versetzung in ein anderes Bundesland zuvorzukommen oder weil man sich hiervon ein erweitertes Aufgabengebiet und bessere Aufstiegschancen versprochen hat. Bei einigen der im Beruf beschäftigten Bankkaufleute sind seit Ausbildungsende keine oder nur geringe Veränderungen der Arbeitssituation eingetreten, die berufliche Entwicklung ist eher durch **Stagnation** und **Stabilität** gekennzeichnet: Sie sind vom Ausbildungsbetrieb übernommen worden und nach wie vor in der gleichen Geschäftsstelle am gleichen Arbeitsplatz, d.h. am Schalter, beschäftigt. Die Tätigkeit ist teilweise durch Beratungsfunktionen angereichert und dadurch bezüglich der Qualifikationsnachfrage und des Status etwas aufgewertet. Eine zweite Gruppe hat durch eigene Initiative die Versetzung in eine interne Abteilung bzw. in einen anderen Geschäftsbereich - oder eben den Wechsel in ein anderes Unternehmen - und damit eine **Verbesserung ihrer Position** erreicht.

Der berufsbiographische Verlauf einer dritten Gruppe läßt sich schließlich als **dynamischer Aufstieg über Vollzeit-Weiterbildungsmaßnahmen** charakterisieren: Sie haben ihre innerbetriebliche Position über die Teilnahme an intensiven innerbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die auf eine anschließende höherwertige Tätigkeit unmittelbar vorbereiten, verbessert. Diese Maßnahmen (Fortbildung zur Programmiererin, Ausbildungsprogramm in Anlageberatung, Fachförderungsprogramm im Bereich Bauberatung/Baubetreuung, Weiterbildung zum Leiter Schalter-Innenbereich) hatten eine Dauer von mehreren Monaten bis zu zwei Jahren. Die jungen Bankkaufleute durchlaufen diverse Geschäftsstellen und Abteilungen (nach dem Prinzip des "learning by doing"), parallel dazu werden verschiedene theoretische Seminare besucht. Teilweise beginnen die Maßnahmen bereits unmittelbar nach der Berufsausbildung, teilweise wird sie auch nach einer Berufspraxisphase, die mit der zunächst üblichen Schaltertätigkeit beginnt, zwischen den Betroffenen und der Personalabteilung ausgehandelt. In einigen Fällen ist die Weiterbildungsmaßnahme mehr oder weniger direkt mit einer befristeten Tätigkeit in einer ostdeutschen Filiale verknüpft. Offenbar bietet die historische Sondersituation der deutschen Vereinigung für nicht wenige Bankkaufleute eine günstige Gelegenheit, sich beim Aufbau neuer Ost-Filialen innerbetrieblich weiterzuqualifizieren, Leistungsbereitschaft zu zeigen und sich innerbetrieblich zu bewähren. Inzwischen sind die jungen Fachkräfte dieser Gruppe bereits auf relativ qualifizierten Positionen in der Anlageberatung, als Organisationsprogrammiererin oder als LSI (Leiter Schalter-Innenbereich) tätig oder werden unmittelbar hierfür qualifiziert.

Überhaupt zeichnen sich die Bankkaufleute, gerade auch im Vergleich zu den übrigen Berufen, durch das hohe Ausmaß ihrer Bildungsaktivitäten aus. Ausnahmslos sind oder waren sie an betrieblichen oder privaten Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt oder qualifizieren sich durch ein Studium oder den Besuch der Berufsaufbauschule, auf der Banklehre aufbauend, fort. In keinem der untersuchten Fälle wird in den ersten Jahren nach der Ausbildung das Berufsfeld oder auch nur die Branche grundsätzlich verlassen.

### Arbeitsbedingungen im Bankgewerbe

Nach der Ausbildung werden die ausgelernten Bankkaufleute in der Regel zunächst für 1 bis 2 Jahre als Schalter- und Kassenmitarbeiter eingesetzt. Diese Arbeit gilt als relativ belastend, nach einer gewissen Zeit als langweilig und monoton, als relativ schlecht bezahlt und in der internen Statushierarchie als schlecht angesehen. Der direkte Kontakt mit den Kunden wird zwar teilweise auch als Vorzug gegenüber anderen Arbeitsplätzen betrachtet, kann aber auch zu besonders hohen Anforderungen an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie zu entsprechenden Belastungen, insbesondere im Umgang mit schwierigen Kunden, führen.

Insofern lassen sich auch am Bankschalter die allgemeinen Belastungsmomente der Schalterarbeit, die wegen ihrer besonderen "Frontsituation" an der Nahtstelle zwischen betrieblichem und öffentlichem Raum treffend als "Arbeiten an der Grenze" (VOSS 1987, S. 215) charakterisiert wird, wiederfinden:

"Immer wieder finden sich Hinweise auf die hohen und spezifischen Belastungen durch Sofortarbeit, wechselndem und punktuell extrem hohem quantitativem Arbeitsanfall bei gleichzeitiger qualitativer Unterforderung, Arbeit unter Beobachtung von Kunden, häufig schwierige Kunden, unüberschaubare oder widersprüchliche Arbeitsanweisungen, oft minimale Unterstützungsmöglichkeiten durch Kollegen u. a. m.. Hinzu kommen oft Belastungen durch personelle Unterausstattung, Verantwortung für z. T. sehr hohe Werte bzw. Risiken bei gleichzeitig relativ geringer Bezahlung und geringem betrieblichem Status" (VOSS 1987, S. 219).

Die Fluktuation gerade an diesen Arbeitsplätzen ist sehr hoch. In einigen Fällen wurde die "reine" Schaltertätigkeit indes mit Beratungs- und Bearbeitungsfunktionen kombiniert und dadurch angereichert und aufgewertet. Nicht selten wird auch über Personalknappheit gerade in kleineren Zweigstellen geklagt - teilweise sind hier nur zwei oder drei Beschäftigte eingesetzt - oder auch über den zunehmenden Einsatz von Computern: Beides führe zu Streß und gehe zudem zu Lasten der Kundenberatung und -betreuung. Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich zudem beträchtlich je nach der räumlichen Lage der Geschäftsstelle. In solchen mit zentraler Lage in der



Innenstadt ist primär Laufkundschaft zu bedienen, in den Stadtteilen hat man es hingegen eher mit Stammkunden zu tun.

Generell wird von den jungen Bankkaufleuten eine hohe Anpassungs- und Leistungsbereitschaft erwartet. Dies zeigt sich etwa auch darin, daß den Zweigstellen von der Zentrale teilweise feste Zielvorgaben, also etwa der Abschluß von x Bausparverträgen innerhalb eines Jahres, gesetzt werden, an denen sich auch die einzelnen Mitarbeiter orientieren müssen. Dieser Zwang zum Anpreisen und Verkaufen wird von einigen Bankkaufleuten als besondere Belastung wahrgenommen. Das Unter- oder Überschreiten solcher Zielvorgaben kann für zukünftige Karriereschritte von großer Bedeutung sein. Ebenso wird von den Mitarbeitern die Bereitschaft zu Mehrarbeit in Form von Überstunden erwartet. Diese fallen bei der Mehrheit der von uns befragten Bankkaufleute regelmäßig in einer Größenordnung von etwa 10 bis 15 Stunden im Monat an (auch nach Aussagen der DAG-Bezirksleitung in Bremen leisten 2/3 aller Bankangestellten regelmäßig Überstunden (vgl. Weser-Kurier vom 21.11.91)) und werden meistens finanziell oder durch Freizeitausgleich abgegolten, zum Teil aber auch in keiner Weise ausgeglichen. Für die meisten der betroffenen Bankkaufleute gelten inzwischen Gleitzeitregelungen, die Kernarbeitszeit liegt etwa zwischen 8.30 und 16.00 Uhr. Das monatliche Einkommen der befragten jungen Bankkaufleute liegt nach einem Einstiegsgehalt von etwa 1.500 DM netto unmittelbar nach der Lehre in fast allen Fällen inzwischen bei einem monatlichen Nettoeinkommen von etwa 2.000 DM.

Insbesondere in den Großbanken gibt es ein breites Feld unterschiedlicher Einsatzmöglichkeiten, die Personalstruktur ist horizontal und vertikal stark ausdifferenziert. Aufgrund dieser ausgeprägten innerbetrieblichen Arbeitsmärkte bestehen für die Bankkaufleute gute Möglichkeiten, innerhalb des gleichen Unternehmens auf gleicher Position die Zweigstelle, den Geschäftsbereich oder sogar die Filiale zu wechseln, in ein verwandtes Einsatzgebiet auf gleichem Niveau einzutreten oder in höhere Positionen aufzusteigen. Hierfür gibt es mehr oder weniger standardisierte Karriere- und Aufstiegsmodelle. Diese werden teilweise bereits in den Übernahmeverhandlungen mehr oder weniger verbindlich ausgehandelt, in den meisten Fällen ergeben sich Positionswechsel jedoch erst im Berufsverlauf in Absprache zwischen den Betroffenen und der Personalabteilung.

Neben hoher Leistungsbereitschaft und guten internen Beurteilungen setzt der Aufstieg auf höhere Positionen auch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen voraus. Der Besuch von mindestens ein bis drei innerbetrieblichen Seminaren, die in der Regel auf die konkreten Arbeitsplatzprofile zugeschnitten sind, ist indes an fast allen Arbeitsplätzen die Regel. Bereits in den 60er Jahren, verschärft aber vor dem Hinter-

grund zunehmenden Computer-Einsatzes und beträchtlicher organisatorischer Umstrukturierungen in den 70er und 80er Jahren, haben sich innerhalb der Banken komplexe interne Weiterbildungssysteme entwickelt, innerhalb derer die unterschiedlichsten Veranstaltungen betriebsintern, in regionalen oder überregionalen Bildungseinrichtungen des Bankgewerbes durchgeführt werden (vgl. FIGGE/QUACK 1991, S. 27 ff., CZECH u.a., o.J., S. 94 ff.) Die Seminare werden z.T. von den Vorgesetzten zugewiesen, müssen teilweise aber auch von den Bankkaufleuten in Eigeninitiative durchgesetzt werden. In der Regel setzt die Teilnahme zunächst die Initiative der Beschäftigten selbst voraus, die dann in Absprache mit den Vorgesetzten - meistens konfliktlos - in konkrete Weiterbildungsplanungen umgesetzt wird.

Neben der arbeitsplatzbezogenen Anpassungsfortbildung, die i.d.R. in relativ kurzen mehrtägigen Seminaren absolviert wird, gibt es auch längerfristige betriebliche Weiterbildungs- und Förderungsprogramme mit einer Dauer von mehreren Monaten bis hin zu zwei Jahren, die auf höher qualifizierte Tätigkeiten und Führungspositionen vorbereiten (s.o.). Außerdem können sich die jungen Bankkaufleute auch - berufsbegeleitend oder in Vollzeit - an überbetrieblichen Einrichtungen der Banken bzw. Sparkassen weiterqualifizieren. Die erfolgreiche Teilnahme an der ersten Stufe dieser überbetrieblichen Aufstiegsfortbildung, d. h. am Sparkassen-Fachlehrgang bzw. an der Ausbildung zum Bankfachwirt, ist vielfach Voraussetzung für den Aufstieg in gehobene Positionen und die Eingruppierung in höhere Stufen des Tarifsystems. Der Besuch dieser Lehrgänge erfolgt teilweise rein privat - nicht zuletzt deshalb, um vom Unternehmen unabhängig zu bleiben - , wird teilweise aber auch bei Bestehen der Prüfung mit einem Zuschuß oder durch vollständige Kostenübernahme durch die Bank gefördert. Manchmal wird die Kostenübernahme allerdings von der Verpflichtung des Beschäftigten, den Betrieb in den nächsten Jahren nicht zu verlassen, abhängig gemacht.

Insgesamt bietet das Bankgewerbe den jungen Fachkräften eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten und unterschiedliche Aufstiegs- und Karrierewege. Allerdings ist die Konkurrenz um die Übernahme in entsprechende Weiterbildungs- und Förderungsprogramme und um Aufstiegspositionen sehr ausgeprägt, außerdem werden an die Teilnehmer hohe Erwartungen durch die Betriebe gestellt. Überhaupt, so wird nicht selten berichtet, seien nicht nur die betrieblichen Leistungsanforderungen, sondern auch das Leistungs- und Konkurrenzdenken der Mitarbeiter selbst sehr stark. Die Konkurrenz zwischen den ausgelernten Bankkaufleuten wird zudem durch Quereinsteiger von den Fachhochschulen und Universitäten verschärft. Je höher die Positionen in der Unternehmenshierarchie angesiedelt sind, desto eindeutiger werden

sie von Hochschulabsolventen zum einen, von Männern zum anderen besetzt<sup>4</sup> (vgl. auch FIGGE/QUACK 1991, S. 24 ff.).

Auch unter den gelernten Bankkaufleuten sind die Aufstiegschancen bildungs- und geschlechtsspezifisch ungleich verteilt: So wurde in einer Befragung von 104 jungen Bankkaufleuten festgestellt, daß es in den ersten 5 bis 6 Berufsjahren nur etwa 10 % der Bankkauffrauen ohne Abitur, 25 bis 30 % der Bankkauffrauen mit Abitur sowie der Bankkaufmänner ohne Abitur, aber immerhin 70 % der männlichen Abiturienten gelungen war, in anspruchsvollere berufliche Positionen zu gelangen (vgl. CZECH u.a. 1989, S. 30 f).

Schon jetzt ist abzusehen, daß sich die Anforderung an die jungen Bankkaufleute, sich im innerbetrieblichen Wettbewerb zu behaupten und sich innerhalb der betrieblichen Strukturen günstig zu plazieren, in Zukunft noch verschärfen wird. Denn die Phase der stetigen Beschäftigungsexpansion ist nun offenbar auch im Kreditgewerbe zu einem Ende gekommen: Für die nächsten Jahre wird ein Verlust von Zehntausenden von Arbeitsplätzen bei Banken und Sparkassen prognostiziert, die Deutsche Bank hat bereits 1992 gut 1.000 ihrer 52.000 inländischen Arbeitsplätze abgebaut (vgl. Die Zeit vom 12.03.93). Zwar sind Entlassungen eher unwahrscheinlich, doch werden im Verlauf von Rationalisierungsstrategien nach dem Motto des "lean banking" massive Umstrukturierungsprozesse auf die Mitarbeiter zukommen. Diskutiert werden eine Dreiteilung des Service-Angebots der einzelnen Geschäftsstellen (eine solche Strukturierung in reine Service-Geschäftsstellen, Geschäftsstellen mit vollständigem Dienstleistungsangebot sowie Filialen mit Individual- und Firmenkundenbetreuern ist beispielsweise für die Bremer Sparkassen bereits geplant) (vgl. Weser-Kurier vom 22.4.93) und eine damit einhergehende noch weitergehende Reduzierung des Dienstleistungsangebots sowie des Personals in den kleinen Zweigstellen, die zunehmende Verlagerung von Arbeiten auf die Kunden ("electronic banking") sowie auch der Einsatz von Personal unterhalb der Qualifikation der ausgebildeten Bankkaufleute.

Für die Beschäftigten bedeutet diese Entwicklung neben der schon jetzt spürbaren Zunahme von Leistungsdruck und Streß auch steigende Anforderungen an die eigene Berufsplanung und darauf bezogenes strategisches Handeln. Denn "Unter dieser Perspektive sind Berufsverläufe nicht mehr Reihen relativ problemlos vollzogener Arbeitsplatzwechsel, die lediglich unterschiedlich weit in der Arbeitshierarchie führen. Es wird vielmehr für jeden einzelnen wichtiger, Einstiege in günstige oder weniger günstige Arbeitsbereiche, die Verweildauer auf bestimmten Arbeitsplätzen und Weichenstellungen in weiterführende - und das heißt hier qualifikationserhaltende - Tätigkeitsfelder "richtig" einzuschätzen und zu vollziehen." (ZETTEL 1987, S. 154)

---

<sup>4</sup> Andererseits werden von Frauen die guten Chancen betont, nach der Geburt eines Kindes einer qualifizierten Teilzeitbeschäftigung im Unternehmen nachzugehen.

#### 4. Fallanalyse eines Bremer Bankkaufmanns: Berufsbiographische Konsolidierung durch Kontextveränderung

Anhand der folgenden Einzelfallanalyse sollen exemplarisch Verknüpfungsmöglichkeiten und Bezüge zwischen kontextbezogener und biographischer Analyse aufgezeigt werden. Am Beispiel eines Bremer Bankkaufmanns - er wird im folgenden Bernd genannt - läßt sich zeigen, wie sich der konkrete Berufsverlauf sowohl aus subjektiven Aspirationen, Handlungsschritten und Bilanzierungen, die in unseren biographischen Analysen als "berufsbiographische Gestaltungsprinzipien" typisiert werden (vgl. KOCK/WITZEL 1993), als auch aus berufsspezifischen Kontextbedingungen entwickelt.

##### Von der Lehrstellenfindung zur Überwindung der zweiten Schwelle: Betriebliche Leistungserwartungen und individuelle Leistungsbereitschaft

Aus dem mit Bernd kurz nach Abschluß der Ausbildung geführten Erstinterview wurde das berufsbiographische Gestaltungsprinzip "Laufbahn-Habitus" herausgearbeitet. Es bezieht sich insbesondere auf seinen "problemlosen" Umgang mit den Institutionen des Bildungs- und des Erwerbssystems. Institutionelle Angebote und Anforderungen einerseits und persönliche Orientierungen und Kompetenzen andererseits stehen in einem weitestgehend konfliktfreien Passungsverhältnis zueinander. Die Statuspassagen zwischen Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbssystem werden auf dieser Grundlage problemlos bewältigt.

Als "glatt" und "problemlos" kennzeichnet Bernd sämtliche von ihm durchlaufenen biographischen Status und Statuspassagen. Dies betrifft sowohl die der Ausbildung vorausgegangene Schulzeit, die Lehrstellensuche und das Bestehen der Selektionsmechanismen an der ersten Schwelle als auch die Ausbildung selbst, die Übernahme-situation und schließlich auch die aktuelle Arbeitssituation. So sagt er zu seinen schulischen wie auch zu seinen Ausbildungserfahrungen:

*"Ich hatte nirgendwo, nie, in der Schule auch nicht, Probleme mit meinen Leistungen, mit Lehrern. Das lief alles immer glatt, ich hatte da nie Probleme" (10)<sup>5</sup>.*

Ende der 12. Klasse erwägt er zunächst die - für ihn als Gymnasiasten naheliegende - Option eines BWL-Studiums. Von Lehrern und Mitschülern wird ihm jedoch zu einer davor geschobenen Banklehre geraten, *"und da hat sich das einfach rauskristallisiert" (1).*

---

<sup>5</sup> Seitenzahl des Zitats im Interviewtranskript.

*"Ich wollt das machen, hab mich beworben, ja und dann ging das seinen Lauf eigentlich von alleine. Da hat's keine großen Anschlüsse gegeben, das ist einfach so gekommen, möchte ich mal sagen" (2).*

Die einmal getroffene Entscheidung für eine Banklehre versucht Bernd durch Eigeninitiative zu realisieren. Er sucht sich die Adressen der regionalen Banken aus dem Telefonbuch und schreibt 18 Bewerbungen. Seine Erfahrungen bei der Lehrstellensuche sind positiv, fast alle Betriebe reagieren in kurzer Zeit, er erhält bereits Einladungen zu Tests, und trotz der angespannten Situation auf dem Bremer Lehrstellenmarkt und des extremen Mißverhältnisses von Bewerbern und Ausbildungsstellen gerade im Bankgewerbe durchläuft er sämtliche Stufen des komplexen betrieblichen Auswahlverfahrens (erste Selektion nach Schulnoten, dann schriftlicher Test, Gruppengespräch und letzte Auswahl aufgrund von Einzelgesprächen) bereits beim ersten Mal erfolgreich. Insofern bleiben die regionalen und berufsspezifischen Risiken des Bremer Ausbildungsstellenmarkts für ihn weitgehend bedeutungslos.

Auch in der Ausbildung

*"lief alles glatt, wie gesagt. Ich hatte nirgendwo auch persönlich mit keinem meiner Ausbilder irgendwelche Probleme, irgendwelche Differenzen oder Konflikte" (19).*

Und auch die Statuspassage an der zweiten Schwelle gestaltet sich problemlos:  
*"Ich bin jetzt schon drin in der ganzen Sache, ich bin im Angestelltenverhältnis; das ist jetzt so ineinander übergelaufen." (3)*

Tatsächliche oder antizipierte Mißerfolge, die ihn zu einer Risikoabwägung veranlassen hätten, sind für ihn kein Thema. Seine Entscheidungen dienen der sukzessiven Akkumulation von Qualifikationen unter dem Gesichtspunkt der Chancenoptimierung. Begründungen für diesen Verlauf seines Berufsstarts hat er indes nicht parat: Er argumentiert weder mit persönlichen Kompetenzen, mit Anpassungs- oder Leistungsbereitschaft noch mit äußeren Faktoren (Unterstützung durch Passagenhelfer, Zufall, Glück). Vielmehr erscheinen vor dem Hintergrund seiner eigenen Erfahrungen die Probleme und Mißerfolge anderer (Mitschüler, Mitbewerber etc.) als ein ihm persönlich jedenfalls nicht recht verständliches Fremdphänomen.

*"Ich hab da Probleme erwartet, und sie sind nicht gekommen, ich bin auch da glatt durchgelaufen. Ich weiß nicht, woran es bei den anderen gelegen hat, kann ich wirklich nicht sagen ... Ich hab die Schwierigkeiten nicht kennengelernt, muß ich ganz ehrlich sagen. Ich weiß nicht genau, woran's gelegen hat, kann ich nicht sagen". (10)*

Diesem reibungslosen Ablauf der einzelnen Stationen der Statuspassagen liegt keine strategische Ziel-Mittel-Planung mit vorab klar definiertem Zielpunkt zugrunde. Bernd beschreibt seine Biographie als einen Prozeß des Hineinwachsens von einem

Status in den nächsten, welches weitgehend ohne sein eigenes Zutun erfolgt. Langfristiges Planen mit eindeutigen Festlegungen und Bindungen wird von ihm definitiv abgelehnt, er legt großen Wert darauf, sich seine Optionen - auch außerhalb des Bankgewerbes - offenzuhalten. Seine biographischen Entscheidungen entwickeln sich aus dem aktuellen Status heraus und orientieren sich nicht an längerfristigen Zielvorstellungen. In der Retrospektive erscheint als zentrale Weichenstellung bereits die - sich zufällig durch einen Schulwechsel ergebende - Schwerpunktsetzung auf mathematisch-wirtschaftswissenschaftliche Fächer, auf der die folgenden berufsbiographischen Schritte, wenn auch ungeplant, aufbauen.

*"Bis Mitte zwölfter Klasse, Ende zwölfter Klasse wußte ich eigentlich überhaupt noch nicht, was ich machen sollte, ich hatte noch gar keine so richtigen Vorstellungen, was aus mir werden soll. Ja, irgendwie bin ich da jetzt reingerutscht" (3).*

Auch nach der Lehre - die zweite Schwelle hat er ebensowenig als Risikolage oder Hürde erlebt wie die erste - lehnt Bernd längerfristiges Planen ab und beharrt darauf, zukünftige Optionen offenzuhalten und sich nicht langfristig zu binden:

*"Wir haben beide (Bernd und sein Bruder) immer erst über den nächsten Schritt nachgedacht, wenn wir den ersten fast schon getan haben. Ich glaub, da wird sich in Zukunft auch nichts dran ändern. Irgendwo das Planen ist mir sonst zu starr, zu langfristig". (45)*

*"Aber ich hab auch die Möglichkeit, dann, wenn's anders läuft, auch was anderes anzufangen. Und die Möglichkeit möchte ich mir so lange wie möglich aufbewahren, die möchte ich konservieren, auf jeden Fall". (46)*

Obgleich Bernd seine Berufsbiographie als weniger durch eigenes aktives Planen als durch Zufälle, Ratschläge von außen und institutionelle Strukturen und Angebote geprägt erzählt, handelt es sich dabei keineswegs um die bloße passive Anpassung an institutionelle Vorgaben bei Aufgabe eigener Prioritäten. Kennzeichnend für ihn ist vielmehr, daß er zwischen seinen persönlichen Orientierungen einerseits und den von Bekannten vorgeschlagenen bzw. von Institutionen angebotenen Optionen keinerlei Friktionen sieht. Insofern handelt es sich bei sämtlichen von ihm absolvierten Stationen immer um selbstgewählte Optionen, die ihm nicht etwa durch Mangel an Alternativen, durch Druck von Institutionen, Eltern oder dergl. aufgezwungen bzw. nahegelegt werden. So nutzt er in den Übernahmeverhandlungen das offenkundige Interesse der Bank, ihn im Unternehmen zu halten, dazu, ein besonders attraktives, da verkürztes Karrieremodell auszuhandeln, nach dem er bereits nach 7 Jahren die Position eines Zweigstellenleiters erreichen kann.

Dieses weitgehend konfliktfreie Passungsverhältnis zwischen institutionellen Angebots- und Anforderungsstrukturen einerseits und Bernds persönlichen Ansprüchen

und Orientierungen andererseits basiert nicht zuletzt darauf, daß sein Sich-Offenhalten gleichwohl die Bereitschaft beinhaltet, sich auf institutionelle Angebote und Anforderungen einzulassen und damit verbundene betriebliche Leistungserwartungen zu akzeptieren.

Dabei neigt er keineswegs zur Idealisierung der betrieblichen Realität, er beschreibt die Selektionspraktiken, Leistungsanforderungen, Beurteilungs- und Kontrollpraktiken sachlich-distanziert. Die Ausbildung, aber auch den späteren Berufsweg innerhalb der Bank erlebt er retrospektiv und antizipierend als einen einzigen Test:

*"Also der ganze Weg ist irgendwo 'n Test, von Beginn der Ausbildung an über die Beurteilung, über das Übernahmegespräch, das sind alles Tests. Irgendwo wird man überall kontrolliert, die eigene Leistung wird kontrolliert, und überall wird auch die Person eingeschätzt. Auf dem ganzen Weg, das ist, das ist durchgängig der Fall gewesen".(28)*

Ebenso wie diese betrieblichen Kontrollmechanismen während der Ausbildung treffen auch in der darauf folgenden Phase als Schaltermitarbeiter die hohen betrieblichen Leistungsanforderungen auf seine Bereitschaft, diese uneingeschränkt zu akzeptieren. Obgleich es aufgrund der niedrigen Mitarbeiterzahl in der Zweigstelle und z.T. hohen Kundenandrangs nicht selten zu Streß und zu regelmäßig anfallenden Überstunden kommt, orientiert er sich verbindlich an dem mit der Bank ausgehandelten Karrieremodell, und sieht die damit verbundenen Belastungen als dazugehörig:

*"Das ist aber eben so, das macht jeder in der Zweigstelle (...) Ich hab da keine Problem mit, ich akzeptier' das. Es gibt auch persönlich keine Probleme dadurch irgendwie im Freizeitbereich, also vor allem, weil man je eben auch von allen Seiten hört, daß es überall genau das Gleiche ist. Ich akzeptier' das, irgendwo gehört's dazu. Und wenn die Bank mir so'n Weg vorzeigt, den ich gehen kann, dann muß ich irgendwo auch Einsatz zeigen, und das gehört dann mit dazu. Das wird einem auch ganz knallhart ins Gesicht gesagt". (34 f.)*

### **Vom Schaltermitarbeiter zum "LSI" - Individuelles Nutzen betrieblicher Karrierestrukturen**

Auch in dem 2 1/2 Jahre nach der Ausbildung geführten Zweitinterview zeigt sich deutlich das biographische Gestaltungsprinzip des "Laufbahn-Habitus". Neben Bernds hoher Leistungsbereitschaft gewinnen seine inzwischen ausgebildeten hohen persönlichen Ansprüche zunehmend an Bedeutung: Er begnügt sich nicht mit dem Einklinken in betriebliche Strukturen und Karrierefahrpläne, sondern nutzt diese offensiv für die Befriedigung eigener Ansprüche, insbesondere hinsichtlich eines möglichst dynamischen Verlaufs der eigenen Berufsbiographie, und versucht das institutionelle Timing individuell zu beschleunigen.

Dabei handelt es sich bei ihm keineswegs um den Typus des "traditionellen Karrieristen". Karriere bezieht sich hier nicht primär auf Status- und Einkommensgewinne, sondern auch auf sog. "neue Ansprüche": an Arbeit als Raum sozialer Beziehungen und Kommunikation, als Chance zur ständigen Konfrontation mit neuen Herausforderungen und Lernanreizen sowie als Medium der persönlichen Befriedigung, die durch den kontinuierlichen Aufstieg in neue und verantwortungsvollere Aufgabenbereiche erreicht werden kann. Diese Ansprüche, die Bernd insbesondere in der Ausbildung entwickelt hat, sind mit den beruflich-betrieblichen Strukturen kompatibel und können in diesen realisiert werden.

Im Erstinterview hat Bernd seinen Arbeitsplatz nach der Ausbildung am Schalter in einer Zweigstelle als erste Phase seines Karrierefahrplans akzeptiert und sich sowohl mit seinen konkreten Arbeitsbedingungen als auch seinen Zukunftsperspektiven sehr zufrieden gezeigt. Nach einem Jahr ist er aber *"kurz davor, das Handtuch zu schmeißen"* (1). Die Arbeit genügt weder seinen inhaltlichen noch seinen sozialen Ansprüchen: Er fühlt sich unterfordert, und in der Ausbildung entwickelte soziale Kontakte gehen verloren, die in der kleinen Zweigstelle, in der vor allem ältere und verheiratete Kollegen/Kolleginnen beschäftigt sind, nicht neu geknüpft werden können.

*"Als Schaltermitarbeiter zwei Jahre am Schalter, einfach immer nur Kontoeröffnungen, Kasse und ... nach ner Weile ist das (...) einfach keine Aufgabe mehr; da hat man keine Möglichkeit, irgendwo seinen Horizont zu erweitern, ne Perspektive auch irgendwann noch mal zu seh'n. Das ... Ja, es war einfach kein Reiz mehr in der Arbeit da."* (3)

*"Es war einfach Durchschnitt. Ganz durchwachsener, normaler Platz, ohne herausragende Anforderungen, ohne, ohne daß man, man gefordert wurde und bestimmte Leistungsspitzen erreichen mußte; und das war's."* (37)

Daß diese Unzufriedenheit nicht allein in den objektiven Arbeitsbedingungen, sondern auch in Bernds im Verlauf der Ausbildung gestiegenen Ansprüchen an die Arbeit ihre Ursache hat, wird von ihm selbst - als Folge seiner hohen Qualifikationen und darauf basierender Aspirationen - thematisiert.

*"Vielleicht hängt das auch mit 'nem Anspruchsdenken zusammen. Wir waren in der Ausbildung zusammen eine Gruppe von Auszubildenden, die an der Spitze des Ausbildungsjahrgangs gestanden hat. (...) Leistungsmäßig. Wir haben alle eigentlich recht gute Übernahmeangebote bekommen und fühlten uns aber trotzdem direkt nach der Ausbildung alle etwas unterfordert. Einfach nicht ausgelastet."* (11)

In dieser Situation gerät auch die nach wie vor offenstehende Alternative eines Studiums wieder in das Blickfeld - bezeichnenderweise jedoch nicht als ein erster Schritt zum Ausstieg aus der einmal eingeschlagenen Laufbahn mit der Perspektive des Berufs- oder zumindest des Betriebswechsels, sondern als eine mit dem Betrieb gemeinsam geplante und abgesprochene Höherqualifizierung mit dem Ziel eines späteren Wiedereinstiegs - freilich auf entsprechend höherem Niveau:



*"Es ging darum, 'rauszugehn, zu studieren und über das Studium dann einen höheren Quereinstieg wieder zu finden, statt sich erst, erst so langsam - in Führungsstrichen - wie man uns das angeboten hatte, da hochzuklettern und sich mühselig da durchzuarbeiten, durch die ganzen Hierarchien." (29)*

Hierbei handelt es sich jedoch um Gedankenspiele, auf die keine konkreten Aktivitäten zur Aufnahme eines Studiums folgen. Tatsächlich versucht Bernd, **innerhalb** der betrieblichen Strukturen seine Arbeitssituation in seinem Sinne zu verändern: In Gesprächen mit dem Zweigstellenleiter und der Personalabteilung macht er seine Interessen deutlich und bewirbt sich erfolgreich um eine intern ausgeschriebene Stelle im Zusammenhang mit dem Aufbau von Bankfilialen in Ostdeutschland.

Mit der Realisierung dieser Entscheidung, in deren Folge er sämtliche seiner Erwartungen erfüllen kann, erfährt seine Berufsbiographie einen enormen dynamischen Schub: Die zunächst folgende Ausbildung zum LSI (Leiter-Schalter-Innenbereich) wird seinen inhaltlichen und Aufstiegswünschen gerecht, der Betriebswechsel wird ihm zudem durch die günstige räumliche Lage der neuen Zweigstelle zusätzlich *"versüßt"* (39); zudem intensivieren sich auch seine sozialen Kontakte im Rahmen eines "regionalen Förderkreises" des Bankunternehmens für besonders förderungswürdige Mitarbeiter gerade in dieser Zeit wieder:

*"Schlicht und ergreifend, es war was Neues da, was man lernen konnte. Es war nicht mehr alles Durchschnitt, sondern man hatte endlich was Neues gemacht, und man hat auch gesehen, daß man selber in der Qualifizierung Fortschritte gemacht hat, daß man langsam die Treppe wieder ein Stückchen höher klettern konnte und daß der Horizont schlicht und ergreifend wieder sichtbar wurde." (39)*

Auch in der an die LSI anschließenden Tätigkeit werden ihm neue soziale Kontakte sowie weitere berufliche Kenntnisse vermittelt. Er wird als Aushilfe in verschiedenen Zweigstellen in Bremen eingesetzt. Auch diese Station seiner Laufbahn hat ihm deshalb

*"sehr viel Spaß gemacht, weil man eben viel mehr mit den Leuten, mit verschiedenen Leuten, zusammensein konnte, auch verschiedene Arbeitsweisen kennenlernen konnte." (13)*

Mit dem darauffolgenden Wechsel nach Ostdeutschland verändert sich sowohl seine Arbeits- als auch seine Lebenssituation grundlegend. Er wohnt gemeinsam mit einem Kollegen in einer von der Bank angemieteten Wohnung und ist nur noch am Wochenende in Bremen. Als LSI ist er für den organisatorischen und technischen Ablauf in der Zweigstelle verantwortlich und direkt dem Zweigstellenleiter unterstellt. Feste Unternehmens- und Arbeitsstrukturen existieren noch nicht, so daß häufig improvisiert und nach neuen Lösungen gesucht werden muß, ohne dabei auf Anweisungen höherer Stellen bzw. gewohnte Ablaufmuster zurückgreifen zu kön-

nen. Zudem erfordern auch die völlig neuen Aufgabenstellungen und Probleme im Zusammenhang mit dem Vereinigungsprozeß wie auch die Umstellung auf die ostdeutschen Kunden zum einen, die neuen Mitarbeiter, die z. T. aus der ehemaligen Staats- und Außenhandelsbank übernommen wurden, zum anderen, ganz neue Umstellungs- und Anpassungsleistungen.

Die Erfahrungen mit dieser neuen Arbeits- und Lebenssituation beschreibt Bernd fast begeistert. Diese ist nicht nur von hoher berufsbiographischer Bedeutung, sondern vermittelt ihm zudem auch eine hohe Erlebnisqualität: Es habe sich um eine *"große Herausforderung"* gehandelt, *"ne großartige Erfahrung"*, *"endlich wieder was Neues, das war im Grunde das, wonach ich gesucht hatte"* (29).

Ständig mit neuen Problemen konfrontiert zu sein und selbständig Lösungen finden und Entscheidungen treffen zu müssen, wird von ihm als Herausforderung begriffen, die das Medium für die von ihm angestrebte kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung bildet. Was für andere sicherlich eine extreme Belastung bedeuten würde, ist für ihn

*"grad (...) das Reizvolle. Man fühlt sich da irgendwo von der Arbeit und von der Unterstützung durch ne übergeordnete Stelle her ziemlich allein gelassen, wächst aber gleichzeitig auch daran, daß man sehr viel alleine machen muß."* (17)

Und:

*"Man ist einfach ständig am Wirbeln, ständig am Arbeiten. Und das ist es eben, was, was so befriedigend an der Arbeit ist, man ist vollkommen ausgelastet."* (47)

In besonderer Weise werden Bernds Bedürfnisse nach sozialen Kontakten befriedigt, die hier in spezifischer Weise mit den Bereichen Arbeit und Freizeit verknüpft sind. Nicht nur macht er völlig neue Erfahrungen mit den ostdeutschen Kunden. Bei seinen westdeutschen Kollegen handelt es sich um junge leistungsstarke und motivierte Kollegen, die er größtenteils bereits vorher kannte und mit denen er einen gemeinsamen, sehr engen Arbeitszusammenhang bildet. Dieser wird, begünstigt durch das gemeinsame Wohnen in Hotels bzw. Wohnungen, weit in die Freizeit hineingetragen. Dies führt zur Aufhebung der Trennung zwischen Arbeit und Freizeit und, in Verbindung mit den *"neuen Herausforderungen"* der Arbeit zu einer enormen - offenbar kollektiven - Steigerung der Leistungsbereitschaft und -abgabe.

*"Und dann unten, ja, ist ne ganz andere Art der Zusammenarbeit. Wir leben da unten in Hotels bzw. in Wohnungen, hocken die ganze Woche aufeinander und arbeiten bis spät in den Abend zusammen hinein. Dann geht man abends noch gemeinsam essen und unternimmt irgendwas, und dann entsteht n ganz anderer Teamgeist, ne ganz andere Form von Arbeiten, als ich das von hier kenn'. (...) Da unten sind die Bereiche Leben und Arbeiten viel*

*näher miteinander verknüpft, und das ist einfach 'n Erlebnis, jetzt da miteinander zusammenzuarbeiten, das ich auf keinen Fall jetzt im nachhinein noch vermissen möchte." (7)*

Und er betont die durch den Gruppenkontakt gestiftete Arbeitsmotivation:

*"Für mich ist das irgendwo wichtig, daß ich mich mit den Leuten, mit denen ich zusammenarbeite, auch als Gruppe identifizieren kann, daß ich sagen kann, ich gehör' zu der Gruppe, und wir arbeiten zusammen. Wir sind ne Gemeinschaft, wir sind n Team. Und dann arbeitet man ganz anders, viel intensiver, und man ist sehr viel, sehr viel näher daran, irgendwo an die Leistungsgrenze, auch an die eigene Leistungsgrenze heranzugehen." (8 f.)*

Diese Entwicklung geht so weit, daß Bernd für sich selbst keine Grenze zwischen Arbeit und Freizeit mehr setzt - *"Die Grenze wird immer so von der Gruppe gesetzt, und da gibt's zur Zeit im Moment keine Grenze" (47)* - und sich selbst als auf dem Weg zum *"workaholic"* beschreibt.

*"Ich hab, wenn man das früher so, so gelesen hat einfach nur mal, workaholic..., da hab ich mir vor dieser Zeit überhaupt keinen Begriff von machen können, aber irgendwo glaub ich schon, daß wir alle, die wir da runtergegangen sind, so'n bißchen in die Richtung geh'n und so zumindest 'n klein bißchen in diese Schematisierung mit reinpassen. Nach 'ner Weile wird man, wird man fast süchtig danach, nach dieser intensiven Arbeit und danach, daß man auch solange damit beschäftigt ist." (47 f.)*

Bald wird er mit Beratungsfunktionen betraut, d. h. mit Aufgaben, die er normalerweise erst in 2 bis 3 Jahren ausführen würde. Die damit verbundene Qualifizierung eröffnet ihm die Möglichkeit, sein bereits verkürztes Laufbahnmodell nochmals zu straffen. Er wird nach Bremen zurückkehren, dort zunächst eine Kreditausbildung machen und perspektivisch über die Ausbildung und anschließende Tätigkeit als Kundenbetreuer in etwa drei bis vier Jahren die Ebene der Geschäftsstellenleitung erreichen. Parallel dazu will er die Ausbildung zum Bankfachwirt absolvieren. Für diese hatte er sich bereits angemeldet und auch den Aufnahmetest bestanden, konnte den Lehrgang aber durch den Wechsel nach Ostdeutschland nicht antreten. Darüber hinaus spielt er langfristig auch mit der Option, sich später noch zum Diplom-Bankwirt weiterzuqualifizieren. In der Begründung für diese Option, mit der er keine konkrete Position verbindet, wird deutlich, daß es ihm nicht nur um Karriere per se geht, sondern daß seine Aufstiegsorientierung ebenso aus hohen Ansprüchen an Weiterqualifizierung als **persönliche Weiterentwicklung**, an Arbeit als persönlich befriedigende Tätigkeit sowie an die **berufsfachliche** Qualität der Arbeit gespeist wird. Diese fallen mit dem Ziel, die Karriereleiter Stufe für Stufe aufzusteigen, zusammen.

*"Ich denk' mir, daß ich, daß ich da noch wieder ne weitere Erfahrung sammeln kann und auch ne, ne Horizonterweiterung dadurch da ist. Ich möcht' nicht, nicht unbedingt so, so sehr auf den praktischen Bereich beschränkt sein." (60)*

*"... dann wieder was anderes, weil, weil ich gesehen hab' jetzt aufgrund der letzten zwei Jahre, daß ich immer nur dann mit dem zufrieden war, was ich gemacht hab', wenn ich in, ja, fast regelmäßigen Abständen was Neues machen konnte. (...) Und da kann ich mir durchaus vorstellen, daß (...) so 'n Studium dann wieder, wieder 'ne ganz andere, 'ne ganz andere Stufe ist, einfach ne Weiterentwicklung. Und ich möcht' schlicht und ergreifend so lange wie möglich nicht auf einer Stelle treten, das ist das Ziel, das ist in jedem Fall das Ziel, immer versuchen, sich, sich wieder ne Stufe höher zu qualifizieren und auch die Treppe wieder ein Stück höher zu gehen." (61 f.)*

Die Arbeitsbereiche im Bankgewerbe, auf die sich Bernds hohe Ambitionen langfristig richten, liegen in der Betreuung der großen Firmenkunden, und für eine entsprechende Tätigkeit ist die mittelfristig angestrebte Position des Geschäftsstellenleiters

*"im Grunde (...) erst der Einstieg (...). Ich möcht' nicht ständig, das sag' ich ganz ehrlich, Baufinanzierung oder irgendwelche Anlagen vermitteln, sondern grad im Firmenkundenbereich gibt's so interessante Entwicklungen, und da ist ständig Bewegung drin in der ganzen Sache, daß das auf jeden Fall ein Ziel für mich ist, da mit hinzukommen." (63 f.)*

Neben diesen arbeitsinhaltlichen und berufsfachlichen Aspekten spielen auch soziale Kontakte eine zentrale Rolle in Bernds Zukunftsplanung. So hat er ein durchaus attraktives Angebot für einen Aufstieg über die internen Abteilungen auf die Organisationsebene, *"auch für ne noch größere Stelle drüben"*, abgelehnt, da ihm dafür der "Kontakt, das Austauschen mit den Kunden" gefehlt hätte (4). Daneben gibt es weitere Gründe, die er über eine *"Karriere um jeden Preis"* stellt und die ihn davon abhalten, Angebote in ostdeutschen Filialen anzunehmen. Zum einen würde seine Freundin dort keine entsprechende Arbeit finden und deshalb nicht mit ihm mitkommen, zum anderen würden auch seine Ansprüche an die regionale Infrastruktur, an *"Rahmenbedingungen"* wie Fitneßcenters, Kinos etc. dort nicht erfüllt (57).

Seine Freizeitaktivitäten und sein Privatleben ordnet er aber seinen beruflichen Ambitionen und Aktivitäten weitgehend unter, zum großen Teil sind sie auch unmittelbar mit diesen verknüpft. Dies zeigt sich darin, daß seine privaten Kontakte sich fast ausschließlich auf Bankkaufleute beschränken (er selbst bezeichnet diese Beziehungen als *"ein bißchen (...) inzestuös"* (70)). Auch seine derzeitige Freundin arbeitet - ebenso wie die vorherige, von der er sich etwa 1/2 bis 1 Jahr nach der Ausbildung getrennt hat - im Bankgewerbe. Daß es weder Planungen bezüglich einer gemeinsamen Wohnung oder in Richtung Familiengründung gibt, begründet Bernd nicht allein damit, daß man sich noch nicht lange genug kenne, sondern auch mit seinen eigenen beruflichen Ambitionen wie auch mit denen der Freundin.

*"Vielleicht liegt das auch daran, daß ich in beruflicher Hinsicht sehr ehrgeizig bin und meine, meine Kraft eigentlich sehr stark auch auf den Bereich im Moment konzentriere. Aber meine Freundin und ich unterscheiden uns da nicht, nicht besonders. Auch sie ist in Bremen*

*im Förderkreis drin, auch sie hat die verkürzte Entwicklung und ne gute Perspektive auf ne Ausbildertätigkeit in der Bank bekommen, und wir sind beide sehr ehrgeizig." (67)*

*"So sehr ich meine berufliche Zukunft plane, so sehr möchte ich das privat auf mich zukommen lassen, die einzelnen Probleme, Schwierigkeiten, Entwicklungen, und dann entscheiden, was ist." (70)*

Noch deutlicher tritt die Nachrangigkeit des Freizeit- und Privatlebens zutage, als Bernd seine veränderte und für ihn "richtigere" Einstellung zur Arbeit darlegt: Habe er früher das Privatleben auch als Kompensationsmöglichkeit einer partiell unbefriedigenden Arbeitssituation betrachtet, so hat sich dieses Verhältnis inzwischen umgekehrt. Nicht nur hat er jetzt für sich einen Weg gefunden, die Arbeit als hoch befriedigend zu erleben, sie bietet ihm darüber hinaus die Möglichkeit, sich gegebenenfalls aus einer als unbefriedigend erlebten privaten Situation zurückzuziehen - "die Arbeit als Rückzugsmöglichkeit":

*"Die richtigere Einstellung ist, daß ich mich sehr viel mehr auf, auf die Arbeit konzentriere, die ich mache, und daß ich versuche, die mit, mit all meinen, all meinen Möglichkeiten richtig zu machen. (...) Und heute meine ich, daß man durchaus alles, was man an Möglichkeiten hat, daransetzen soll und, das tu' ich im Moment, daransetzen soll, seine Arbeit befriedigend zu erledigen, für sich selber befriedigend zu erledigen. Und dann, so hab ich die Erfahrung gemacht, erlebt man auch das Privatleben anders. Man versucht, sich im Privatleben dann nicht mehr, nicht mehr so anzustrengen, um das auch noch erfolgreich hinter sich zu bringen, damit man da wenigstens den Ausgleich für die nichterfüllte Arbeit hat, sondern man weiß, ich kann mich auf, auf die Arbeit irgendwo vielleicht noch zurückziehen, wenn's privat nicht funktioniert. Die Arbeit als Rückzugsmöglichkeit." (75)*

## 5. Fazit

An diesem Einzelfall läßt sich konkret aufzeigen, wie der biographische Verlauf sowohl durch individuelle Kompetenzen, Orientierungen und Handlungsstrategien als auch durch strukturelle Rahmenbedingungen geprägt ist. So wird in der biographischen Analyse deutlich, daß Bernds frühzeitiger und dynamischer Einstieg in die innerbetrieblichen Karrierestrukturen nur auf der Grundlage hoher fachlicher Kompetenzen, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie der Akzeptanz der betrieblichen Leistungs- und Handlungsanforderungen erfolgen kann. Hinzu kommen seine eigenen hohen Anforderungen an die berufsfachliche Qualität der Arbeit, an ständig wechselnde neue Herausforderungen, permanentes Lernen und Weiterentwicklung. Diese persönlichen Ressourcen und subjektiven Interessen und Präferenzen tragen mit dazu bei, daß außerhalb des Ausbildungsbetriebs liegende Kontextbedingungen in Bernds Berufsbiographie bislang irrelevant geblieben sind. So hat er die regionalen Strukturen des Ausbildungs- und des Arbeitsmarkts weder bei der Überwindung der ersten noch der zweiten Schwelle als Problem und Risikolage erfahren,

auf die Unterstützung von Institutionen wie etwa der Arbeitsämter ist er nicht angewiesen, und auch seine eigenen Orientierungen beschränken sich weitestgehend auf den betrieblichen Kontext. Außerbetriebliche Optionen wurden jedenfalls bislang faktisch nicht ernsthaft verfolgt. In diesem Fall wird also die oben aufgestellte These von der zunehmenden Dominanz des Kontext "Betrieb" in augenfälliger Weise bestätigt.

Nun handelt es sich im vorliegenden Fall freilich nicht um "die" typische Berufsbiographie von Bankkaufleuten. Daß es auch in dieser Berufsgruppe eher durch Stagnation gekennzeichnete Verläufe und geschlechtsspezifische Karrieremuster gibt, wurde oben aufgezeigt. Typisch für dieses Berufsfeld ist es aber, daß gerade im Bankgewerbe das oben als "dynamischer Aufstieg über Vollzeit-Weiterbildungsmaßnahmen" charakterisierte Muster zu finden ist, unter dem sich auch Bernds berufsbiographischer Verlauf subsummieren läßt. Dies unterscheidet die Bankkaufleute von den übrigen von uns untersuchten Berufen und verweist unmittelbar auf berufsspezifische Strukturen, wie sie im berufsspezifischen Kontextprofil herausgearbeitet werden konnten, insbesondere auf

- die scharfen betrieblichen Selektionskriterien und -verfahren an der ersten Schwelle sowie die darauf basierenden hohen Übernahmechancen nach der Ausbildung
- die ausgeprägten, aus einem sich über die gesamte Bundesrepublik erstreckenden Netz von Filialen und Zweigstellen bestehenden unternehmensinternen Arbeitsmärkte
- die innerbetrieblichen Karrieremuster, damit verbundene Chancen zum Arbeitsplatz- und Positionswechsel sowie
- die inner- und außerbetrieblichen Weiterbildungsmärkte, -möglichkeiten und -anforderungen.

Die in einer Großbank wie Bernds Beschäftigungsunternehmen vorhandenen Chancen zum Arbeitsplatzwechsel, zur zügigen Weiterqualifizierung und Statusverbesserung erweisen sich als "berufstypische" Voraussetzungen für ein schnelles Durchlaufen verschiedener unternehmensinterner Stationen und für eine damit verbundene Höherqualifizierung. Gerade die innerbetrieblichen Karrieremuster, an denen sich Bernd orientiert und entlang derer seine berufsbiographische Entwicklung verläuft, erlangen damit ebenso wie seine persönlichen Kompetenzen, Interessen, Orientierungen und Handlungsstrategien eine erhebliche berufsbiographische Steuerungsqualität. Nicht zuletzt durch die Ausbildung und die darauf folgenden Stationen sind seine Interessen und Ansprüche überhaupt erst geweckt bzw. inhaltlich gefüllt worden.

Aus diesen Ergebnissen kann zum einen die Annahme abgeleitet werden, daß sich die herausgearbeiteten berufsspezifischen Kontextbedingungen in den berufsbiographischen Verläufen und Gestaltungsprinzipien auch der übrigen Bankkaufleute aufspüren lassen, und zum anderen, daß sich diese von denen anderer Berufsgruppen - in Abhängigkeit von den dort ermittelten Kontextprofilen - unterscheiden.

## Literatur:

Alpheis, H. 1988

Kontextanalyse. Die Wirkung des sozialen Umfeldes, untersucht am Beispiel der Eingliederung von Ausländern. Wiesbaden

Arbeitsgruppe Bielefelder Jugendforschung 1990

Das Individualisierungs-Theorem - Bedeutung für die Vergesellschaftung von Jugendlichen; in: Heitmeyer, W.; Olk, Th. (Hrsg.), Individualisierung von Jugend. Weinheim, München

Axeli-Knapp, G. 1990

Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen; in: Hoff, E.H. (Hrsg.), Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Weinheim, München

Baethge, M. 1985

Individualisierung als Hoffnung und als Verhängnis; in: Wiebe, H.H. (Hrsg.), Verborgenen im Licht: Neues zur Jugendfrage. Frankfurt/M.

Baumeister, H.; Bogun, R. 1991

Regionale Chancenstrukturen für Jugendliche und junge Erwachsene auf den Ausbildungs- und Arbeitsmärkten Bremen und München; in: Mitteilungsblatt der ZWE "Arbeit und Betrieb", H. 24, S. 39-58. Universität Bremen

Beck, U. 1986

Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt/Main

Behrens, J.; Rabe-Kleberg, U. 1992

Gatekeeping in Life Course: A Pragmatic Proposal for Interrelating Four Gatekeeper Types; in: Heinz, W.R. (Ed.), Institutions and Gatekeeping in the Life Course. Weinheim

Bertram, H.; Dannenbeck, C. 1990

Pluralisierung von Lebenslagen und Individualisierung von Lebensführungen. Zur Theorie und Empirie regionaler Disparitäten in der Bundesrepublik Deutschland; in: Berger, P.; Hradil, St. (Hrsg.), Ungleichheit und Lebenslauf, Sonderband 7 der Sozialen Welt. Göttingen

Bolder, A. 1984

Soziale Brechungen des Zusammenhangs zwischen regionalen Umwelten und individuellen Ausbildungschancen; in: MittAB, H. 3, S.407-418

Bolder, A. 1991a

Strukturelle Parameter individuellen Handelns an der zweiten Schwelle in Nordrhein-Westfalen; in: Mitteilungsblatt der ZWE "Arbeit und Betrieb", H. 24, S. 21-38. Universität Bremen



- Bolder, A. 1991b  
Der Übergang von der Berufsausbildung ins Erwerbsleben unter ungleichen regionalen Ausgangsbedingungen in Nordrhein-Westfalen. Berichte des ISO, H. 46. Köln
- Bolte, K.-M.; Beck, U.; Brater, M. 1988  
Der Berufsbegriff als Instrument soziologischer Analyse; in: Bolte, K.-M. (Hrsg.), Mensch, Arbeit und Betrieb: Beiträge zur Berufs- und Arbeitskräfteforschung. Weinheim
- Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.) 1992  
Berufsbildungsbericht 1992, Bonn
- Chaberny, A. 1986  
Ausbildungsberufe auf dem Prüfstand. MatAB 3/1986
- Chaberny, A. 1990  
Ausbildungsberufe auf dem Prüfstand, überarbeitete Auflage 1990. MatAB 4/1990
- Czech, D.; Klemm, K.; Klüssendorf, R.; Tillmann, K.-J., o. J.  
Schulbildung, Arbeitnehmerqualifikationen und technologischer Wandel, unveröffentlichter Forschungsbericht
- Czech, D.; Klemm, K.; Tillmann, K.-J. 1989  
Zur Bedeutung von Schulbildung und Geschlechterrolle für die Orientierung von jungen Bankkaufleuten im Beruf; in: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, H. 1, S. 27-32
- Esser, H. 1989  
Verfällt die "soziologische Methode"? in: Soziale Welt, H. 1/2, S. 57-75
- Figge, K.; Quack, S. 1991  
Die Auswirkungen des europäischen Binnenmarktes 1992 auf die Beschäftigung von Frauen im Kreditgewerbe der BRD. WZB discussion papers, FS I 90 - 15, Berlin
- Fricke, E.; Schuchardt, W. 1987  
Dienstleistungen im Zeichen technologieorientierter Rationalisierungstendenzen: Kann das soziale Konzept "Beruf" überleben? in: Weymann, A. (Hrsg.), Bildung und Beschäftigung. Grundzüge und Perspektiven des Strukturwandels. Soziale Welt, Sonderband 5. Göttingen
- Fuchs, W. 1983  
"Jugendliche Statuspassage oder individualisierte Jugendbiographie"? in: Soziale Welt, H. 2, S. 341-371
- Geißler, K.A. 1991  
Das Duale System der industriellen Berufsausbildung hat keine Zukunft; in: Leviathan, H. 1, S. 68-77

Giddens, A. 1988

Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt/Main

Glaser, B. G.; Strauss, A. L. 1964

Awareness Contexts and Social Interaction; in: American Social Review, 29, S. 669-679

Glaser, B.G.; Strauss, A.L. 1971

Status Passage. Chicago

Heid, H. 1992

Über das mit Chancen Beschriebene und Geforderte; in: Daheim, H.; Heid, H.; Krahn, K. (Hrsg.), Soziale Chancen. Forschungen zum Wandel der Arbeitsgesellschaft. Frankfurt/New York

Heinz, W.R. 1991

Berufliche und betriebliche Sozialisation; in: Hurrelmann, K.; Ulich, D. (Hrsg.), Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim

Heinz, W.R. 1992

Übergänge in die Erwerbstätigkeit als Reproduktion sozialer Ungleichheit. Segmentations- und Sozialisationsprozesse im internationalen Vergleich; in: Daheim, H., Heid, H., Krahn, K. (Hrsg.), Soziale Chancen. Forschungen zum Wandel der Arbeitsgesellschaft, Frankfurt a.M./New York

Heinz, W.R.; Behrens, J. 1991

Statuspassagen und soziale Risiken im Lebensverlauf; in: BIOS, H. 4, S. 121-139

Hoerning, E.M. 1989

Erfahrungen als biographische Ressource; in: Alheit, P.; Hoerning, E.M. (Hrsg.), Biographisches Wissen. Beiträge zu einer Theorie lebensgeschichtlicher Erfahrung, Frankfurt a.M./New York

Hoff, E.-H.; Lempert, W.; Lappe, L. 1991

Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien. Bern, Stuttgart, Toronto

Kern, H.; Schumann, M. 1984

Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München

Kock, B.; Witzel, A. 1993

Berufsbiographische Gestaltungsprinzipien. Theoretische und methodische Grundlagen, Reihe Arbeitspapiere des SFB 186, Nr. 22, Universität Bremen

Kohli, M.; Freter, H.-J.; Langehennig, M.; Roth, S.; Simoneit, G.; Tregel, St. 1993

Engagement im Ruhestand. Rentner zwischen Erwerb, Ehrenamt und Hobby. Opladen

Krüger, H. 1991

Subjektbildung in der Adoleszenz und die Bedeutung von Arbeit; in: Helsper, W. (Hrsg.), Jugend zwischen Moderne und Postmoderne. Opladen

Mayer, K.U.; Müller, W. 1989

Lebensverläufe im Wohlfahrtsstaat; in: Weymann (Hrsg.), Handlungsspielräume. Stuttgart

Negt, O.; Kluge, A. 1977

Öffentlichkeit und Erfahrung. Frankfurt/M.

Schumann, M.; Einemann, E.; Siebel-Rebell, Ch.; Wittemann, K.P. 1982

Rationalisierung, Krise, Arbeiter - Eine empirische Untersuchung der Industrialisierung auf der Werft. Frankfurt

Voß, G. 1987

Gut geschaltet? Die Bedeutung der Schalterarbeit für Banken, Beschäftigte und Kunden; in: Tatschmurat, C. (Hrsg.), Geldwelt, Band II: Zur Gegenwart der Bankangestellten. München

Wachtveitl, E.; Witzel, A. 1987

Berufsfindung und Berufsberatung. Eine interpretative Sekundäranalyse: Abschlußbericht an die DFG, Teil 2. Universität Bremen

Werner, R.; Clauss, Th. 1986

Die Beschäftigungslage der Jugendlichen mit und ohne Berufsausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung, H. 57. Bonn

Weymann, A. 1989

Handlungsspielräume im Lebenslauf; in: Weymann, A. (Hrsg.), Handlungsspielräume. Stuttgart

Witzel, A. 1982

Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt/-New York

Zettel, O. 1987

"Wer nicht mit der Zeit geht, geht mit der Zeit". Der Strukturwandel in der Kreditwirtschaft und die berufliche Situation der Bankfachkräfte heute; in: Tatschmurat (Hrsg.), Geldwelt, Band II: Zur Gegenwart der Bankangestellten. München

Zoll, R.; Bents, H.; Brauer, H.; Flieger, J.; Neumann, E.; Oechsle, M. 1989

"Nicht so wie unsere Eltern!": Ein neues kulturelles Modell? Opladen